

THINK LIKE A LEADER



စိမ်ခန့်ခွဲမှုစာစဉ်(၄)

ခေါင်းဆောင်စိတ်၊ ခေါင်းဆောင်အတွေး

ဖေမြင့်

THINK LIKE A LEADER

DR. HARRY ALDER

တူဒေးစာအုပ်တိုက်

ပထမအကြိမ်
၁၉၉၇၊ မေလ

အုပ်ရေ (၅၀၀)
တန်ဖိုး (၁၅၀)ကျပ်

မျက်နှာဖုံး သရုပ်ဖော်
ဘငွေးကြည်



ထုတ်ဝေသူ
ဦးရဲမြင့် (တက်လမ်းစာပေ)
၉၆၇၊ ပဒေသာရပ်၊ အင်းစိန်

ပုံနှိပ်သူ
ဦးဝင်းအောင်
သန်းထိုက်ရတနာပုံနှိပ်တိုက်
၈၄/၈၆၊ လမ်း၅၀၊ ပုဇွန်တောင်မြို့နယ်

ကွန်ပျူတာစာစီ
အိမ်မွန်ကွန်ပျူတာစာစီ
၃၃(F)၊ ရတနာလမ်းသွယ်၊ ၇မိုင်

စာမူခွင့်ပြုချက်– ၁၆၄/၉၇ (၃)
မျက်နှာဖုံးခွင့်ပြုချက်– ၁၅၁/၉၇ (၃)

ဖြန့်ချိရေး
အမှတ်(စီ–၂)၊ ညောင်တန်းအိမ်ရာ၊ ပုဇွန်တောင်မြို့နယ်
ရန်ကုန်မြို့၊ ဖုန်း–၂၉၅၈၈၆
အမှတ်၂၉၊ ၇၈လမ်း၊ ၃၄×၃၅လမ်း၊ မန္တလေးမြို့
ဖုန်း– ၀၂–၃၁၅၄၂

မာတိကာ





တူဒေးစာအုပ်တိုက်မှ ထုတ်ဝေပြီးသောစာအုပ်များ

ဇော်မောင်
ဇော်မောင့်အမှားများ

နေဝင်းမြင့်
ပုစဉ်းရင်ကွဲ ဝတ္ထုတိုစု

သိပ္ပံမင်းကြည်
စတုတ္ထမျိုးဆက်စီမံခန့်ခွဲမှု
Dr. Brian L.Joiner
(Fourth Generation Management)

ဒေါက်တာမတင်ဝင်း
လူငယ်များနှင့် စကားပြောခြင်း

မငြိမ်း
အသံသစ်ပြတိုက်

မောင်ပေါ်ထွန်း
ဘဝခရီးသည်၏အဖေါ်မွန်

အောင်မောင်း
လှသောဘဝကိုထုဆစ်သူများ

ဟိန်းလတ်
လောကီရေးရာသုခချမ်းသာ အတတ်ပညာ

ခင်မောင်ညို (ဘောဂဗေဒ)
ကွန်ဖြူးရှပ်၏ စီးပွားရေးပြဿနာ(၁၀၀) အဖြေရှာ

ကြည်မင်း
မျဉ်းပြိုင်မျိုးဆက်

ထုတ်ဝေသူအမှာ



တူဒေးစာအုပ်တိုက်အနေနှင့် လူငယ်စာစဉ်၊ စီမံခန့်ခွဲမှုစာစဉ်၊ လူမှုစီးပွားစာစဉ်များကို သင့်တော်သောနှုန်းထားဖြင့် စာဖတ်သူများထံ စီစဉ်တက်ဆက်လျက်ရှိပါသည်။ ယခု ဆရာဖေမြင့် မြန်မာဘာသာပြန်ဆိုထားသည့် "ခေါင်းဆောင်စိတ် ခေါင်းဆောင်အတွေး"၏ မူရင်းစာအုပ်မှာ ဒေါက်တာ ဟယ်ရီအယ်(လ်)ဒါ ပြုစုသည် "Think Like a Leader" ဖြစ်ပါသည်။ တူဒေးစာအုပ်တိုက် စီမံခန့်ခွဲမှုစာစဉ် အမှတ်(၄)အဖြစ် စီစဉ်ထုတ်ဝေလိုက်ပါသည်။

"Think Like a Leader"မှာ အင်္ဂလန်တဝန်း အောင်မြင်ကျော်ကြားနေသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်၊ ခေါင်းဆောင် ၁၅၀ တို့၏ အတွေးအမြင်၊ ခံယူချက်များကို ပထမဆုံးအကြိမ် စုစည်းရေးသားသော စာအုပ်ဖြစ်ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်၏တာဝန်၊ စိတ်နေစိတ်ထား၊ မိမိ၏အကြံအစည်ကို လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်ဆောက်ရွက်ပုံ၊ အရေးကြီးသော ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ချမှတ်အတည်ပြုပုံတို့ကို လေ့လာနိုင်ပါသည်။

တူဒေးစာအုပ်တိုက် စီမံခန့်ခွဲမှုစာစဉ်များအနက် ယခင်စီစဉ်ထုတ်ဝေခဲ့သော စီမံခန့်ခွဲမှုစာအုပ်များမှာ အမေရိကန်စနစ်အပေါ် အခြေခံကာ ပြုစုထားသော စာအုပ်များဖြစ်ပြီး ယခု "ခေါင်းဆောင်စိတ် ခေါင်းဆောင်အတွေး"မှာ အင်္ဂလိပ်စနစ်အပေါ် အခြေခံသည့် စာအုပ်တစ်အုပ်ဖြစ်ခြင်းမှာ ထူးခြားချက်တစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ စီမံခန့်ခွဲမှုပညာရပ်အား လေ့လာလိုက်စားသူတို့အတွက် အမေရိကန်စနစ်နှင့် ခြားနားကွဲပြားသော အင်္ဂလိပ်စနစ်ကို ဤစာအုပ်တွင် ဖတ်ရှုနိုင်မည်ဖြစ်ပြီး စနစ်နှစ်ခု၏ ကွဲပြားခြားနားချက်များ၊ အားသာချက်၊ အားနည်းချက်များနှင့် ပြန်လည်နှိုင်းယှဉ်ချင့်ချိန်နိုင်ဖွယ် အချက်အလက်များကို ဖတ်ရှုနိုင်ပါကြောင်း အသိပေးအပ်ပါသည်။

တူဒေးစာအုပ်တိုက်

ဘာသာပြန်သူ၏အမှာ



အောင်မြင်ကြီးပွားရေးနှင့် လူမှုစိတ်ပညာကျမ်းများကို ပြန်ဆိုပြုစုရေးသားနေသူတစ်ဦးအနေနှင့် ဦးဆောင်မှုဟူသောအကြောင်းရပ်ကို ကျွန်တော် အမြဲစိတ်ဝင်စားခဲ့ပါသည်။ **"ခေါင်းဆောင်"** သို့မဟုတ် **"ဦးဆောင်မှု"** ခေါင်းစဉ်တစ်ခုခုဖြင့် စာတစ်အုပ်ရေးသားပြုစုရန်လည်း ဆန္ဒရှိခဲ့သည်။

သည်အတွင်း တူဒေးစာအုပ်တိုက်မှပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် တွေ့ဆုံမိပါသည်။ တူဒေးအဖွဲ့သားများမှာ လုပ်ငန်းစီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ဦးဆောင်မှုဘာသာရပ်များကို အထူးစိတ်ဝင်စားကြသူများဖြစ်၍ ယခုဘာသာပြန်သည့် Think like a leader စာအုပ်ကို ၎င်းတို့ပင် ရှာဖွေပေးခဲ့ကြပါသည်။

Think like a leader မှာ ဦးဆောင်မှုဟူသော အကြောင်းရပ်ကို သုတေသနကျမ်းဆန်ဆန် ဆစ်ပိုင်းဝေဖန်ရေးသားထားသည့် စာတစ်အုပ်ဖြစ်သဖြင့် ခေါင်းဆောင်အတ္ထုပ္ပတ္တိများ၊ စိတ်ထက်သန်တက်ကြွရေးအလေးပေးသော တက်ကျမ်းအရေးအသားများကို နှစ်သက်တတ်သူတို့အဖို့ ကျမ်းလေးသယောင် ရှိနေနိုင်ပါသည်။

သို့သော် တစ်ဖက်တွင်မူ ဤစာအုပ်မှာ **"ခေါင်းဆောင်စိတ် ခေါင်းဆောင်အတွေး"** ဟူသည့်အတိုင်း လုပ်ငန်းအကြီးအကဲခေါင်းဆောင်တို့၏ စိတ်နေစိတ်ထားများ တွေးတောကြံစည်ပုံအလေ့အထများကို အသေးစိတ် လေ့လာစူးစမ်းမေးမြန်းတင်ပြထားသည်ဖြစ်ရာ ခေါင်းဆောင်ဟူသည်ကို အားကျရုံမျှမဟုတ် ကိုယ်တိုင်ခေါင်းဆောင်ဖြစ်အောင် အားထုတ်လိုသူများအတွက် အထူးတန်ဖိုးရှိပါလိမ့်မည်ဟု ယူဆပါသည်။

ဤစာအုပ်ကို ဘာသာပြန်ဆိုရာ၌ မြန်မာစာဖတ်သူတို့အတွက် အတန်အသင့် ပေါ့ပါးလွယ်ကူသွားစေရန် အနည်းငယ်တည်းဖြတ်ခြင်း ဆီလျော်အောင်ပြန်ဆိုခြင်းများပြုခဲ့ကြောင်း ဖော်ပြလိုပါသည်။

စာဖတ်သူအား ထာဝစဉ်လေးစားလျက်
ဝေမြင့်

မူရင်းစာအုပ်ရေးသားသူ၏အမှာ

ဤစာအုပ်ကို ရေးသားပြုစုစဉ်အတွင်း စာရေးသူသည် ဗြိတိသျှကုမ္ပဏီလောကမှအကြီးအကဲ ပုဂ္ဂိုလ် ၁၅၀ ကျော်နှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ ၎င်းပုဂ္ဂိုလ်အားလုံးနီးပါးလောက်ပင် ကုမ္ပဏီ၏ ဥက္ကဋ္ဌများ၊ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်များ ဖြစ်ကြသည်။ အချို့ပုဂ္ဂိုလ်များကို တစ်ကြိမ်ထက်မက တွေ့ဆုံခဲ့၍ တွေ့ဆုံချိန်များမှာလည်း တစ်ခါတစ်ရံတွင် နေ့ဝက်မျှအထိ ကြာရှည်ခဲ့ပါသည်။ ၎င်း ပုဂ္ဂိုလ်ကြီးများအနက် ထက်ဝက်ကျော်မှာ **"သည်တိုင်း(မ)(စ)"** အဖွဲ့၏ ကုမ္ပဏီ ၁၀၀၀ စာရင်းတွင် ထိပ်ဆုံးနံပါတ်စဉ် ၂၀၀ အတွင်း ဖော်ပြခြင်းခံရသည့် လုပ်ငန်းကြီးများကို ဦးဆောင်နေကြသူများ ဖြစ်၏။ ၎င်းတို့ကိုင်တွယ်နေသော ကုမ္ပဏီများ၏ လည်ပတ်ငွေပမာဏမှာ ပေါင်ငွေသန်းထောင် ပေါင်းများစွာရှိရာ ဗြိတိသျှစီးပွားရေး၏ အတော်ကြီးမားသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်သည်ဟု ဆိုရပေမည်။ အခြားကျန်ရှိသည့် ပုဂ္ဂိုလ်ကြီးများမှာမူ အလယ်အလတ်နှင့်အသေးစားကုမ္ပဏီများ အား ကိုယ်စားပြုပါဝင်သူများဟု ဆိုရမည်ဖြစ်ပါသည်။ 

ကျွန်တော်တွေ့ဆုံခဲ့သည့် ပုဂ္ဂိုလ်ကြီးများကိုကြည့်သည့်အခါ လုပ်ငန်းအသီးသီး၏ ထိပ်တန်း ခေါင်းဆောင်နေရာကို ရရှိထားသူများဖြစ်ခြင်းနှင့် ကျွန်တော်၏သုတေသနပြုချက်တွင်ပါဝင်ကူညီ လိုစိတ်ရှိသည်ကိုအကြောင်းပြု၍ ခေါင်းဆောင်မှုဟူသောဘာသာရပ်အပေါ် စိတ်ဝင်စားမှုအနည်း နှင့်အများရှိသည်ဟု ယူဆနိုင်ခြင်းဟူသော အချက်နှစ်ရပ်မှအပ အခြားတူညီသော မည်သည့်အချက် တစ်စုံတစ်ရာကိုမျှ ကျွန်တော် မတွေ့ရှိရပါ။ ထို့ပြင် ဤစာအုပ်၌ဖော်ပြသဖြင့် ၎င်းတို့အနေနှင့် ဤစာအုပ်ပါ ကျွန်တော်၏အယူအဆများကိုလည်းကောင်း၊ အခြားအကြီးအကဲမိတ်ဆွေများ၏ သဘောထားများကိုလည်းကောင်း လက်ခံယုံကြည်ကြသည်ဟုလည်း ယူဆရန်မရှိကြောင်း ပြော လိုပါသည်။

ကျွန်တော်တွေ့ဆုံခဲ့သည့်ပုဂ္ဂိုလ်များအမည်စာရင်းကို အင်တာဗျူးလုပ်စဉ်ကရှိသည့် ၎င်း တို့၏ရာထူးအဆင့်များ သက်ဆိုင်ရာကုမ္ပဏီအမည်များပါ ပူးတွဲလျက် အက္ခရာစဉ်အတိုင်း ဖော်ပြထားပါသည်။ (ဘာသာပြန်မှု၌မူ ၎င်းစာရင်းကို ချန်လှပ်ခဲ့ပါသည်။) ပုဂ္ဂိုလ်အချို့မှာ စာအုပ်မထွက်မီကာလအတွင်း အငြိမ်းစားယူခဲ့၍ အချို့လည်း ကုမ္ပဏီများကူးပြောင်းသွားခဲ့ကြ ပါသည်။ တွေ့ဆုံသူစာရင်းတွင် အပြည့်အစုံဖော်ပြထားသော်လည်း စာအုပ်ထဲတွင်မူ ပုဂ္ဂိုလ်အချို့ ကိုသာ အမည်နာမနှင့်တကွ ကိုးကားထားကြောင်း တွေ့ရပါမည်။ ဤသည်မှာ ကျန်ပုဂ္ဂိုလ်များ ထံမှ ကိုးကားလောက်စရာ တန်ဖိုးရှိသောစကားများ ထွက်မလာခြင်းကြောင့် မဟုတ်ပါ။ ဆင်တူ သော အတွေ့အကြုံများအကြောင်းရပ်များကို တင်ပြသည့်အခါ၌ ပုဂ္ဂိုလ်စုံ ဖြစ်ရပ်စုံကို ထည့်သွင်း ဖော်ပြနေစရာမလိုသောကြောင့်သာ ဖြစ်ပါသည်။

ထို့ကြောင့် ဤစာအုပ်တွင် ဖော်ပြထားသော ပုဂ္ဂိုလ်ကြီးများ၏အမြင်များ ထူးခြားသော ကိုယ်တွေ့ဖြစ်ရပ်များသည် သက်ဆိုင်ရာပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်း၏ ဦးဆောင်မှုအရည်အသွေးအကြောင်း ထင်ဟပ်ပြသလို၍မဟုတ်ဘဲ ခေါင်းဆောင်အများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ကိုယ်စားပြုအမြင်များ၊ နမူနာဖြစ်ရပ်များအဖြစ် တင်ပြခဲ့ခြင်းသာဖြစ်ကြောင်း မှတ်ယူကြစေလိုပါသည်။ စင်စစ် အမည်

စာရင်းပါ ပုဂ္ဂိုလ်ကြီးများအားလုံးပင် ခေါင်းဆောင်အရည်အသွေး ကြီးမားသူများဖြစ်ကြောင်း ၎င်းတို့ လက်ရှိဆောင်ရွက်နေသောလုပ်ငန်းတာဝန်များကို ကြည့်ရုံဖြင့် ထင်ရှားပြီးဖြစ်ပါသည်။

ကျွန်တော့်အနေနှင့် အဆိုပါပုဂ္ဂိုလ်ကြီးများအားလုံးကိုပင် ကျွန်တော့်အား အချိန်ပေးတွေ့ဆုံခဲ့ခြင်း၊ အချို့ဆိုလျှင် စာမူကြမ်းကိုပင် ဖတ်ရှုသုံးသပ်မှတ်ချက်ပေးခြင်းတို့အတွက် အထူးကျေးဇူးတင်စကားဆိုရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ပြင် အင်တာဗျူးပေါင်း ၂၀၀ ကျော်အတွက် အချိန်းအချက်များ အစီအစဉ်တကျဖြစ်အောင် ကြိုးစားဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ကြသည့် အမည်ဖော်ပြနိုင်ခြင်းမရှိသော အတွင်းရေးမှူးများ၊ ပီအေများအားလုံးကိုလည်း အထူးကျေးဇူးတင်ရှိပါကြောင်း ဖော်ပြအပ်ပါသည်။



၁

သူများထက် ဘာတွေထူးကဲနေသလဲ

ကျွန်တော်တို့အားလုံးပင် ခေါင်းဆောင် ဖြစ်နိုင်ကြပါသည်။ အတော်များများဆိုလျှင် လောလော ဆယ်ပင် ခေါင်းဆောင်အလုပ်ကို လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည်။ မိသားစုကို ဦးစီးသည်၊ လုပ်ငန်းတစ်ခုကို ကွပ်ကဲသည်၊ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ကို ကြီးမှူးသည်။

ကျွန်တော်တို့သည် တရားဝင်ရာထူးအရ အစုအဖွဲ့တစ်ခု၏ အကြီးအကဲဖြစ်နိုင်သကဲ့သို့ အတွေးအမြင်အယူအဆများ ဩဇာအရှိန်အဝါများအားဖြင့်လည်း ခေါင်းဆောင်များဖြစ်နိုင်ကြ သည်။

ခေါင်းဆောင်ဟု ဆိုလိုက်လျှင် ကျွန်တော်တို့အာရုံက နိုင်ငံရေးခေါင်းဆောင်ဆိုသူများ၊ တိုင်းပြည်အကြီးအကဲဆိုသူများကို ပြေးမြင်မိတတ်သည်။ သို့သော် သည် ခေါင်းဆောင်တွေက တီဗီဖန်သားပြင်နှင့် စာနယ်ဇင်းစာမျက်နှာများမှတစ်ဆင့်သာ ကျွန်တော်တို့ တွေ့သိရသူတွေဖြစ် သည်။ ကျွန်တော်တို့နှင့် တကယ်တမ်း ထိတွေ့ပတ်သက်နေရသူတွေက အထက်အရာရှိများ၊ အလုပ်ရှင်က အကြီးအကဲများသာ ဖြစ်သည်။

ယခုစာအုပ်တွင် အထူးပြု စူးစမ်းလေ့လာတင်ပြထားသည်က ကုမ္ပဏီကြီး၊ ကော်ပိုရေးရှင်း ကြီးများကို ဦးစီးနေသည့် လုပ်ငန်းလောကခေါင်းဆောင်များပင် ဖြစ်ပါသည်။

ခေါင်းဆောင်ဆိုသော ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့်ပတ်သက်လျှင် ဘယ်သူကတော့ မွေးရာပါခေါင်းဆောင် (born leader) ဆိုသောစကားမျိုး အချို့လူများပြောတတ်ကြသည်။ သို့သော် ကုမ္ပဏီအကြီးအကဲ အများစုတို့ကမူ မည်သူမည်ဝါ၌ ခေါင်းဆောင်အရည်အသွေးတွေ မွေးကတည်းက ပါလာသည် ဆိုတာမျိုးကို လက်မခံချင်။ ခေါင်းဆောင်ဟူသည် မွေးရာပါမဟုတ်၊ ဖန်တီးတည်ဆောက်မှသာ ဖြစ်သည်ဟု ယုံကြည်ကြသည်။ သည်ပုဂ္ဂိုလ်ကြီး အတော်များများ၌ပင် ခေါင်းဆောင်မှုနှင့်ပတ်သက် သည့် ကိုယ်ပိုင်အယူအဆများ တိကျပီပြင်စွာ ရှိနေကြသည်။ သူတို့၏ ထိုအမြင်များကို ဤစာအုပ် တွင် အနှံ့အပြား ဖော်ပြထားပါသည်။ လုပ်ငန်းအကြီးအကဲတို့၏ အယူအဆများဟုဆိုသော်လည်း စီးပွားရေးလောက သက်သက်အတွက်သာမဟုတ်၊ မည်သည့်နယ်ပယ်၌မဆို ဦးစီးခေါင်းဆောင် ဖြစ်လိုသူတို့ အတုယူနည်းမှီးနိုင်၊ လက်တွေ့လေ့ကျင့်လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် သင်ခန်းစာများ ဖြစ်သည် ဟု ဆိုချင်ပါသည်။

လူအများလိုက်ပါရာခံချင်တတ်သည့်ပုဂ္ဂိုလ်

လုပ်သားပေါင်းထောင်ချီသည့် ကုမ္ပဏီကြီး ငွေကုဋေကုဋာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံထားသည့် လုပ်ငန်းကြီးတစ်ခုမှာ အကြီးအကဲလုပ်မည့်ပုဂ္ဂိုလ်၊ သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းကဏ္ဍအသီးသီးမှာ ကိုယ့်ထက် အဆမတန်ကျွမ်းကျင်သူများကို ခိုင်းစေမည့်ပုဂ္ဂိုလ်၊ အဲသည်ပုဂ္ဂိုလ်သည် သူလိုငါလိုလူတစ်ယောက်တော့ လုံးဝမဟုတ်နိုင်။ သူလိုငါလို အရည်အသွေးမျိုးနှင့်လည်း သည်နေရာသို့ လုံးဝမရောက်နိုင်။

ခေါင်းဆောင်ဆိုသည်က သူ့နောက်မှ လိုက်ပါလိုသူအများအပြား စုစည်းနိုင်စွမ်းရှိသောသူမျိုး ဖြစ်သည်။ ထက်ထက်သန်သန်လိုက်ပါမည့် လူတစ်စုရရှိရန်အတွက် အဲသည်လူတွေ လိုက်ပါချင်စရာ တစ်စုံတစ်ခု သူပြုလုပ်ရလိမ့်မည်။ သို့မဟုတ် သူသည်ပင်လျှင် တစ်စုံတစ်ခု ဖြစ်နေရလိမ့်မည်။ သူ့မှာ နောက်လိုက်တွေ ကြည်ညိုချင်၊ လေးစားချင်စရာ အခြင်းအရာတစ်ခုခု ရှိရလိမ့်မည်။

ဘယ်လို အခြင်းအရာမျိုးလဲ။

စူးစမ်းကြည့်ပါ။ သာမန်လူအများအပြားထဲမှာ တစ်စုံတစ်ယောက်က ဘာကြောင့် ထူးခြားထင်ရှားလာသလဲ။ မန်နေဂျာရာထူး ယူထားသူချင်းအတူတူတွင် သည်လူက အဘယ့်ကြောင့် သူ့အဖွဲ့၏ တကယ့်ဦးစီးခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် ဖြစ်လာရသလဲ။ ထိပ်ဆုံးရာထူးထိ တစ်ဆင့်ပြီး တစ်ဆင့် တက်သွားသောပုဂ္ဂိုလ်တွေမှာ အမျိုးအမည်မဖော်ပြနိုင်သော်လည်း သူများနှင့်တော့မတူကြောင်း သိသာနေသည့် ထူးခြားချက်တစ်စုံတစ်ရာရှိနေတာ အားလုံးခံစားမိနေသည်။ အဲသည် ထူးခြားချက်သည် ဘာလဲ။

ယခုစာအုပ်သည် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာသူတို့မှာ ရှိတတ်သည့် အဲသည် ထူးခြားသော အခြင်းအရာများအကြောင်း ရှင်းလင်းပီပြင်အောင် ယှက်ဖော်တင်ပြသွားမည့် စာအုပ်ဖြစ်သည်။

လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်ရုံ၊ စီမံခန့်ခွဲရေးနည်းနာတွေတတ်ကျွမ်းရုံဖြင့် လုပ်ငန်းတစ်ခု၏ ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက် မဖြစ်ပါ။ ဝီရိယကောင်းသော စီမံခန့်ခွဲရေးသမား အများအပြားပင် မန်နေဂျာဟူသော ရာထူးမျှနှင့်သာ ကျေနပ်ကြရသည်။ 'ခေါင်းဆောင်' ဟူ၍ အသိအမှတ်ပြုခံရသောအဆင့်သို့ သူတို့ မရောက်ရှိကြ။

စီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာ သဘောတရားများ၊ နည်းနာများသည် အချည်းနှီး အလဟဿဟု မဆိုလိုပါ။ သူတို့မှာလည်း သူတို့တန်ဖိုးနှင့်သူတို့ရှိတာ လက်ခံပါသည်။ သို့သော် စီမံခန့်ခွဲရေးဂုရုများထံ နည်းနာခံခြင်း၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်းများ ပြုလုပ်သည့်ကြားကပင် တစ်စုံတစ်ရာလိုနေသေးသလို၊ အရည်အချင်း မပြည့်စုံသေးသလို ဖြစ်နေတတ်ကြသည်။ လူတစ်ယောက်ကို စာရင်းကိုင်တစ်ယောက် ဖြစ်အောင်သော်လည်းကောင်း၊ စက်ဆရာတစ်ယောက် ဖြစ်အောင်သော်လည်းကောင်း သင်ကြားပေး၍ရသည်။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်အောင်ကား သင်ပြပေး၍မရသော သဘောပင်။

အဘယ်ကြောင့်နည်း။ ရှင်းပါမည်။

လုပ်ငန်းနယ်ပယ် တစ်စုံတစ်ခုတွင် ကျွန်တော်တို့ ထူးထူးကဲကဲ စွမ်းဆောင်လိုက်နိုင်တာမျိုး ရှိပါသည်။ သို့သော် ဘာကြောင့် အဲသည်လောက် ဖြစ်မြောက်ခဲ့သလဲမေးလျှင် တစ်ခါတစ်ရံ ကိုယ့်ဘာသာပင် မဖြေနိုင်ဘဲ ရှိတတ်သည်။

သည်ကိစ္စမျိုးက စိတ်စဝေဖန်ရန် မလွယ်ကူသောသဘောရှိသည်။ သရုပ်ဆောင်ချင်းအတူတူ

သူက ဘာကြောင့် 'စတား'ဖြစ်သွားသလဲ။ ဘောလုံးပညာချင်း အတူတူလောက်ရှိပါလျက် သည်လူက ဘာကြောင့် အားလုံးထက် ပို၍ ရေပန်းစားရသလဲ။ နိုင်ငံရေးရပ်တည်ချက်ချင်းတူပါလျက် သည်လူက ဘာကြောင့် ပို၍ ကြည်ညိုလေးစားခံရသလဲ။

သည်ဟာတွေကို အလေ့အကျင့်တို့၊ ဉာဏ်ရည်တို့၊ ပညာဗဟုသုတတို့ဆိုတာတွေနှင့်ချည်း ချိန်ထိုးတွက်ချက်၍မရ။ လူတွေမှာ အဲသည်အရည်အသွေးတွေလို အလွယ်တကူ မတွေ့မမြင်နိုင်သည့် ထက်မြက်မှုတွေ ငုပ်လျှိုးပြီး ရှိနေတတ်သည်။ ဥပမာ– သင် သိပ်ကျွမ်းကျင်သောကိစ္စတစ်ခု ဆိုပါစို့။ သင်ကတော့ အလိုအလျောက် အလွယ်တကူဆိုတာမျိုး လုပ်ပြလိုက်မည်။ သို့သော် ဘေးကကြည့်သူမှာတော့ ဟာခနဲ ဟင်ခနဲ ဖြစ်နေမည်။ ဘယ်လိုလုပ်လိုက်တာပါလိမ့်ဆိုပြီး တအံ့တသြတွေ ဖြစ်နေမည်။ အတော်ခက်ခက်ခဲခဲတွေ ဝေဖန်သုံးသပ်နေရမည်။ သည်လိုအံ့သြစရာမျိုးသည် အားကစားထူးချွန်သူတွေမှာရှိသည်။ အနုပညာသည်တွေမှာရှိသည်။ သိပ္ပံပညာရှင်များ၊ တီထွင်သူကြီးများမှာရှိသည်။

ထိုနည်းတူပင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလောကမှ ထူးချွန်ထက်မြက်သောပုဂ္ဂိုလ်ကြီးများမှာလည်း ရှိပါသည်။

သည်လူတွေသည် သူများထက် တစ်ဆင့်မြင့်သလို ဖြစ်နေသည်။ သူတို့မှာ သူများနှင့် ကွဲပြားစွာ အရောင်အဝါတစ်ခုခုရှိနေသလို ထင်ရသည်။

သို့သော် အဲဒါဘာလဲဆိုသည်ကို တစ်ဖွဲ့စီ တစ်စစီ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာကြည့်၍မရ။ အဲသည်လို ခွဲခြမ်းကြည့်လျှင် အစပျောက်သွားသည်။ သည်တော့ နောက်ဆုံးလုပ်နိုင်သည့်နည်းက အပေါ်ယံမှာ မြင်ရတာတွေရော အောက်၌ငုပ်လျှိုးနေတာတွေပါ အားလုံးပါဝင်အောင် အဲသည်ခေါင်းဆောင်ဆိုသောလူကို အလုံးစုံ (total person) ခြုံငုံသုံးသပ်ကြည့်သောနည်းသာ ဖြစ်သည်။

အောင်မြင်သောလုပ်ငန်းအကြီးအကဲ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းလောက၏ခေါင်းဆောင် ဆိုသူများကို စူးစမ်းလေ့လာရာ၌ တွေ့ရှိရသည့် လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှု၊ သင်တင့်လျောက်ပတ်သော စိတ်သဘောထားရှိမှု၊ လူမှုဆက်ဆံရေး ကျွမ်းကျင်မှု၊ နေထိုင်ပုံစနစ် ကောင်းမှု စသည့်အရည်အသွေးများသည် အခြားလူတကာတို့၌လည်း အနည်းနှင့်အများဆိုသလို ရှိနေကြကြောင်း တွေ့ရသည်။ သို့သော် ထူးခြားချက်က သည့်အရည်အသွေးတွေကို သူတစ်ပါးတို့က အခြားနေရာများတွင် သုံးစွဲနေကြသည့်အချိန်၌ သည်ပုဂ္ဂိုလ်ကြီးများက လုပ်ငန်းရည်မှန်းချက် ထမြောက်အောင်မြင်ရေး၊ လက်အောက်လူတို့အား ယင်းရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်သို့ စုစည်းခေါ်ဆောင်နိုင်ရေးတို့ဘက်တွင်သာ စူးစိုက်သုံးစွဲတတ်ခြင်းဖြစ်သည်။ သူတို့၌ သူများထက် ထူးကဲသာလွန်သည်မှာ ယင်းအချက်တစ်ခုတည်းသာ ဖြစ်၏။ ယင်းအချက်ကြောင့်ပင် သူတို့မှာ စီမံခန့်ခွဲရေးနယ်ပယ်မှ အခြားသောပုဂ္ဂိုလ်များသတိမမူမိကြသော ဦးဆောင်မှုအရည်အသွေး အသေးစိတ်ကလေးတွေ စုဆေးမိလာခြင်းဖြစ်၏။ သည်အရည်အသွေး တစ်ခုချင်းသည် ဘာမျှမကြီးကျယ်။ သည်ဟာ ရဖို့အတွက် ဉာဏ်လည်း ကြီးကြီးမားမား ရှိစရာမလို။ လူတကာ အလွယ်တကူရယူနိုင်သော အရည်အသွေးများသာဖြစ်၏။ သို့သော် ယင်းတို့ စုပေါင်းမိသောအခါ၌မှု လူတကာထက် ထူးခြားကြီးကျယ်သည့် ခေါင်းဆောင်အရာကို ရရှိလာနိုင်ပေသည်။

ကြောက်စရာ ငါးတန်းကျောင်းသားကြီးများ

ခေါင်းဆောင်ဖြစ်မည့်သူသည် သူလိုငါလိုလူမျိုးမဟုတ်ဟု ဆိုခဲ့သည်။ သို့ဖြစ်လျှင် မည်ကဲ့သို့သော သူနည်း။ သူက မည်မျှ ထူးခြားကြီးကျယ်နေပါသနည်း။

ဗြိတိသျှဝန်ကြီးချုပ်ဟောင်း မာဂရက်သက်ချာ၏အစိုးရအဖွဲ့တွင် ဝန်ကြီးတစ်ဦးအဖြစ်ပါဝင်ခဲ့ပြီး ယခုကေဘယ်နှင့် ဝိုင်ယာလက်(စ)ကုမ္ပဏီ၏ ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသူ လော့ဒ်ယန်းကတော့ ခေါင်းဆောင်ဆိုသူတွေသည် သူငယ်ငယ်ကတွေ့ခဲ့ဖူးသည့် ငါးတန်းကျောင်းသားများနှင့် ဘာမျှမခြားဟု ဆိုပါသည်။

လော့ဒ်ယန်းက သူသည် ငယ်စဉ်က ငါးတန်းကျောင်းသားဆိုလျှင် အလွန်အထင်ကြီးပြီး အဲသည်အတန်းကို တက်ရမှာလည်း တကယ်လန့်ခဲ့ဖူးသည်ဟုဆိုသည်။ သူ့စိတ်တွင် ငါးတန်းဆိုသည်မှာ အလွန်စာတော်သူ၊ ဉာဏ်ပညာကြီးမားသူများသာတက်နိုင်သည့်အတန်း၊ လူသာမန်တို့နှင့် လားလားမျှမဆိုင်သောအတန်းဟု အယူရှိခဲ့သည်။ သို့သော် တဖြည်းဖြည်း တစ်နှစ်တစ်တန်းတက်လာရင်း သူအကြောက်ကြီးကြောက်ခဲ့သည့်ငါးတန်းသို့ တကယ်ရောက်ရှိသွားသောအခါ ငါးတန်းဆိုသည်မှာလည်း ပြီးခဲ့သည့်အတန်းများနှင့် မကွာခြားလှပါကလား၊ ငါးတန်းကျောင်းသားတွေသည်လည်း မိမိကိုယ်တိုင်နည်းတူ သူလိုငါလိုပါပဲလားဆိုတာတွေ့ရပြီး အံ့အားသင့်ခဲ့ရသည်ဟုဆိုပါသည်။

နောက်ပိုင်းကာလ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနယ်ပယ်သို့ ရောက်သည့်အခါ၌လည်း မန်နေဂျာ၊ မန်နေးဂျင်းဒါရိုက်တာစသည့် ခေါင်းဆောင်ရာထူးများသည် အဲသည်နေရာများနှင့် အလှမ်းဝေးသောနေရာမှကြည့်လျှင် အလွန်ကြီးကျယ်သယောင် ထင်ရသော်လည်း ကိုယ်တိုင် သည်ရာထူးတွေဆီ တစ်ဆင့်ပြီးတစ်ဆင့် တက်လာခဲ့ရသောအခါ၌မူ ငါးတန်းရောက်သလိုပင်ခံစားရကြောင်း သူပြောခဲ့သည်။

လော့ဒ်ယန်းကား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနယ်ပယ်၌သာမဟုတ်၊ နိုင်ငံရေးနယ်၌ပါ ငါးတန်းသို့ တက်ရောက်ဖူးသူဖြစ်၏။ သူသည် ၁၉၈၀–စုနှစ် အလယ်ပိုင်းတွင် မာဂရက်သက်ချာ၏ အစိုးရအဖွဲ့ထဲသို့ ရောက်ရှိခဲ့၏။ သက်ချာ၏ဝန်ကြီးအဖွဲ့တွင် နိုင်ငံရေး နယ်ပယ်မှ ဟဲဗီးဝိတ်တန်းပုဂ္ဂိုလ်ကြီးတွေ အများအပြားပါဝင်ရာ စီးပွားရေးနယ်ပယ်မှ လှမ်းလာရသည့် ဒေးဗစ်ယန်းအဖို့ ၎င်းပုဂ္ဂိုလ်များမှာ ကြောက်စရာတွေ ဖြစ်နေသည်။ သို့သော် နောက်ပိုင်း အတူလက်တွဲလုပ်ကိုင်ရသည့်အခါ၌မူ သည်လူတွေသည်လည်း သူထက်ပိုမထူးသည့် ငါးတန်းကျောင်းသားချင်းအတူတူဖြစ်သွားခဲ့ပေသည်။

ခေတ်နောက်ကျနေသည့် ခေါင်းဆောင်မှုပညာ

လော့ဒ်ယန်းလို ငါးတန်းသို့ ကိုယ်တိုင်ရောက်သွားသူတစ်ဦးအဖို့ ငါးတန်းဟူသည် မထူးခြားတော့သော်လည်း သည်အတန်းထိ မရောက်သေးသူများအဖို့ကား အဲသည်အတန်းသည် အံ့အဲကြီးကျယ်နေဦးမည်ဖြစ်သည်။ ပြီး လော့ဒ်ယန်းကိုယ်တိုင်က သူ ဘာကြောင့် ဘယ်လို စီးပွားရေး နိုင်ငံရေးနယ်ပယ်များတွင် ငါးတန်းကျောင်းသားကြီးအဆင့်ထိ ရောက်ရှိနိုင်ခဲ့သလဲဆိုသည်ကို ရှင်းလင်းပြောကြားခြင်းမရှိခဲ့။

စင်စစ် သူသာမဟုတ် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များစွာပင် သည်ကိစ္စကို တိကျရေရာစွာ ပြောဆိုနိုင်ခြင်း မရှိကြ။

သည်ကနေ့ အပါအဝင်ဖြစ်သည့် ၂၀ ရာစုနှစ်၏ ဒုတိယနှစ်ငါးဆယ်ကာလသည် ကမ္ဘာပေါ်၌ သိပ္ပံနည်းပညာဆိုင်ရာနှင့် လူမှုရေးအတွေးအခေါ်နယ်ပယ်များတွင် အကြီးကျယ်ဆုံး အပြောင်းအလဲကြီးတွေ ဆက်တိုက်ဖြစ်ပေါ်သောကာလဖြစ်၏။ မတိုးတက် မပြောင်းလဲသော ပညာရပ်ဟူ၍ မရှိသလောက်ဖြစ်နေချိန်တွင် စီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာပညာက ဖွံ့ဖြိုးနှုန်းနှေးကွေးလွန်းသလို ဖြစ်နေသည်။

အဓိကအကြောင်းက 'ဦးဆောင်မှု'ဆိုသော အခြင်းအရာ၏ ထူးခြားသောသဘာဝနှင့် သက်ဆိုင်သည်။ ဖွဲ့စည်းပုံတို့၊ စနစ်တို့၊ မဟာဗျူဟာတို့ စသည့် ဆုပ်ဆုပ်ကိုင်ကိုင်ပြောနိုင်သည့် အပိုင်းတွေဘက်မှာ အခြားပညာရပ်တွေနည်းတူ အသစ်အသစ် ဖြစ်ပေါ်တိုးတက်မှုတွေ ရှိနေသည်။ သို့သော် ဦးဆောင်မှုကောင်းသူနှင့် သာမန်အဆင့်ရှိသူကြား ကွဲပြားသွားစေသော အဓိကအချက်တွေက ဆုပ်ဆုပ်ကိုင်ကိုင် ပြောမရနိုင်သည့် အပိုင်းတွင်ရှိနေသည်။ တိတိကျကျ တိုင်းတာမရနိုင်သည့် အဲသည်အစိတ်အပိုင်းတွေကိုမြင်မှသာ ခေါင်းဆောင်မှုဟူသည်၏သဘောကို သေသေချာချာရိပ်စားမိနိုင်မည်။ ကိုယ်တိုင်ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ဖို့ကား ယင်း၏နောက်တစ်ဆင့် ဖြစ်ချေသည်။

ဦးနှောက်နှစ်ခြမ်းလုံး အသုံးချခြင်း

မန်နေဂျာကြီးငယ်တို့၏ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပုံများအကြောင်း စူးစမ်းလေ့လာပြီးနောက် သုတေသီ ဟင်နရီမင့်ဇဘတ်က စီမံခန့်ခွဲရေးသမားကောင်းတို့သည် အရေးကြီးသော လုပ်ငန်းကဏ္ဍများ ဆောင်ရွက်ရာ၌ လက်ယာဘက်ဦးနှောက်ခြမ်း၏စွမ်းရည်ကို အဓိကအသုံးချကြကြောင်း သုံးသပ်ပြောဆိုခဲ့သည်။ စာရေးသူပြုစုခဲ့သည့် 'လက်ယာဦးနှောက်မန်နေဂျာ' (The Right Brain Manager) စာအုပ်၌လည်း မန်နေဂျာတစ်ဦး စွမ်းရည်ထက်မြက်ရေးတွင် ဦးနှောက်လက်ယာခြမ်း၏ အလုပ်ရော လက်ဝဲခြမ်း၏အလုပ်ပါ ပေါင်းစပ်တွဲဖက်ပေးနိုင်မှုသည် အရေးကြီးကြောင်း ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။

ဦးနှောက်၌ လက်ဝဲခြမ်းသည် ယုတ္တိဗေဒလွှမ်းမိုးသော အပိုင်းဖြစ်သည်။ သူသည် အကျိုးသင့်အကြောင်းသင့် စဉ်းစားဆင်ခြင်သည့်အလုပ်များကိုလုပ်သောအပိုင်းဖြစ်ရာ လူအတွက် တန်ဖိုးရှိလှကြောင်း ထင်ရှားပါသည်။ သို့သော် ကျိုးကြောင်းဆင်ခြင်ဉာဏ်ရှိသူ အချင်းချင်းကြားတွင် ပို၍ထူးခြားထက်မြက်သွားရန်အတွက်ကား ထိုးထွင်းကြံဆမှု၊ တီထွင်ဖန်တီးမှု၊ ကျိုးကြောင်းထောက်ထားမဲ့ သိမှု (ဝါ) အလိုလိုသိမှု (intuition) စသော စွမ်းရည်များပြသရာ ဦးနှောက်လက်ယာခြမ်းကို ထိထိရောက်ရောက် အသုံးချနိုင်ဖို့ လိုပါသည်။ ဦးနှောက်လက်ယာခြမ်းကို ဖက်ကြိုးတပ်သုံးစွဲရန် နည်းလမ်းနှင့် ယင်းကို အသုံးပြုခြင်းဖြင့် မန်နေဂျာတစ်ဦး၏ ခေါင်းဆောင်မှုအရည်အသွေးများ မည်မျှခုန်ပျံတိုးတက်လာနိုင်ပုံအကြောင်းကို "လက်ယာဦးနှောက်မန်နေဂျာ" စာအုပ်တွင် အကျယ်ဖော်ပြခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။

ယခုစာအုပ်တွင်မူ ဦးနှောက်နှစ်ခြမ်းလုံးသုံးသည့် မန်နေဂျာကောင်းများ စဉ်းစားကြံဆပုံ၊ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပုံအကြောင်းများနှင့် သည်ဦးနှောက်နှစ်ခြမ်းကို သူတို့ မည်သည့် အခြေအနေ အချိန်အခါမျိုးတွင် မည်သို့သုံးစွဲကြပုံ ယင်းမှ မည်သို့သော အကျိုးရလဒ်များ ထွက်ပေါ်နိုင်ပုံ

စသည့်အချက်များကို ဆက်လက်ဖော်ထုတ်တင်ပြမည် ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် အဆိုပါ မန်နေဂျာကောင်းအရည်အသွေးများအနက် ပိုင်းခြားစိစစ်တတ်ခြင်း၊ စနစ်တကျ စီမံကိန်းချခြင်း၊ နည်းစနစ်ရှိခြင်း စသည်များအကြောင်းကို အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ အများအပြားရေးသားခဲ့ပြီးဖြစ်ရာ အလိုလိုသိမှု (သို့မဟုတ်) ကျိုးကြောင်းထောက်ထားမဲ့သိမှု၏အခန်းကဏ္ဍနှင့် (gut feeling) ခေါ် အတွင်းစိတ်အစွဲဖြင့် ဆုံးဖြတ်ဆောင်ရွက်ပုံအကြောင်းတို့ကဲ့သို့သော လက်ယာခြမ်းပိုင်း ကိစ္စမျိုးကိုသာ ကျွန်တော်အထူးပြုလေ့လာသုံးသပ်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

ခေါင်းဆောင်မှုအကြောင်း စူးစမ်းလေ့လာရာ၌ ကျွန်တော် အလေးအနက်ထား ဖြည့်သွင်းခဲ့သည့် အချက်တစ်ခုက ခေါင်းဆောင်ဆိုသူများအား အရည်အသွေးတစ်ခုချင်းအလိုက် မလေ့လာဘဲ အရည်အသွေးစုံ၊ စရိုက်လက္ခဏာစုံဖြင့် တည်ရှိနေသည့် 'လူပုဂ္ဂိုလ်'တစ်ဦးအနေဖြင့် လေ့လာခြင်းဖြစ်သည်။ တစ်နည်းဆိုရသော် ကျွန်တော်၏နည်းမှာ အလုံးစုံခြုံငုံ၍ လေ့လာသော (holistic approach) နည်းပင် ဖြစ်ပါသည်။

သည်စာအုပ်အတွက် စူးစမ်းလေ့လာခဲ့သည့် ပုဂ္ဂိုလ်များ

သည်စာအုပ်အတွက် ကျွန်တော်တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် ပုဂ္ဂိုလ်များမှာ ဗြိတိသျှစက်မှုလုပ်ငန်းနှင့် ကုန်သွယ်ရေးလောကမှ ထိပ်သီးပုဂ္ဂိုလ်များ ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် သည်ပုဂ္ဂိုလ်တွေသည် နောင်တစ်နေ့ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ရန်ရည်မှန်းသူများ၊ အတုယူလောက်သည့် ခေါင်းဆောင်ကောင်းများ ဟုတ်မဟုတ်ဆိုသည်ကို အငြင်းပွားချင်ပွားနိုင်ကြပါသေးသည်။ ၎င်းတို့ လက်ထက်တွင် ဗြိတိသျှစီးပွားရေး တိုးတက်မှုရှိသည် မရှိသည်၊ စီးပွားပြိုင်နိုင်ငံများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် ၎င်းတို့က ဦးဆောင်မှုပိုကောင်းသည် မကောင်းသည် စသည်ဖြင့် စူးစမ်းစိစစ်လိုသူများလည်း ရှိကောင်းရှိပါမည်။ သို့သော် စာရေးသူကမူ ထိုအချက်များကို ထည့်မတွက်တော့ပါ။ သူတို့သည် လောလောဆယ်၌ ကုမ္ပဏီဥက္ကဋ္ဌများ၊ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်များအဖြစ် ဆောင်ရွက်နေကြသူများဖြစ်သည်ဆိုသော အချက်ကိုသာ ကျွန်တော် ယူလိုက်ပါသည်။ ဘာပဲဖြစ်ဖြစ် သူတို့သည်ပင် ယနေ့ဗြိတိသျှစီးပွားရေးလောက၏ ခေါင်းဆောင်များ ဖြစ်နေပါသည်။

ယခုစာအုပ်တွင် ကျွန်တော်တင်ပြမည်ကလည်း အဲသည်ခေါင်းဆောင်နေရာကို ဘာကြောင့် အခြားသူတွေမရဘဲ သူတို့ရနေကြသလဲဆိုသော အကြောင်းသာ ဖြစ်ပါသည်။

လောလောဆယ် သည်ပုဂ္ဂိုလ်တွေ ရရှိထားသည့် ဦးဆောင်မှုအတိုင်းအတာပမာဏမှာ ကြီးမားလှပါသည်။

သူတို့အသီးသီး၏လက်အောက်၌ လုပ်သားဦးရေ အမြောက်အမြားစီ ရှိနေသည်။ သူတို့ကြီးမှူးရသည့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍခွဲတွေက ရှုပ်ထွေးပွေလီလှသည်။ ပြီး အတော်များများပင် အကြီးအကဲရာထူးမှာ နှစ်ပေါင်းများစွာ ကြာမြင့်ကြပြီးသူတွေ ဖြစ်သည်။

ဥပမာ– တက်စကိုကုမ္ပဏီမှ မိုက်ကယ်ဝင်း(မ)(စ)လို ပုဂ္ဂိုလ်တွေကိုပဲ ကြည့်ပါ။ သူဆိုလျှင် ဥက္ကဋ္ဌလည်းမဟုတ် အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်လည်းမဟုတ်သေး။ လက်လီအရောင်းဌာန ညွှန်ကြား

ရေးမှူးမျှသာဖြစ်သည်။ သို့သော် လောလောဆယ် သူ့လက်အောက်တွင် ဝန်ထမ်းတစ်သိန်းခန့် ရှိနေသည်။

အလားတူ မာ့ခ်(စ) အင် စပင်ဆာကုမ္ပဏီရှိ ကိသ်အုတ်(စ)ဆိုလျှင်လည်း သူကြီးကြပ်နေရသည့် စတိုးဆိုင်အရေအတွက်သည်ပင် အတော်အတန်ကြီးသော ကုမ္ပဏီအချို့မှ မန်နေဂျင်းဒါရိုက်တာဆိုသူများ လက်အောက်ရှိ ဝန်ထမ်းဦးရေထက် များပြားနေသေးသည်။

ဤစာအုပ်အတွက် ကျွန်တော် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သူများထဲတွင် သိပ်မကြီးကျယ်လှသည့် ကုမ္ပဏီများမှ ဦးဆောင်ပုဂ္ဂိုလ်များလည်း ပါဝင်ပါသည်။ ဤသည်မှာ ဦးဆောင်မှု အရည်အသွေးကို အကဲခတ်ရာ၌ ပို၍ ရှုထောင့်စုံစုံမြင်နိုင်ရန်အတွက် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုပြင်လည်း ၎င်းပုဂ္ဂိုလ်များကို ကုမ္ပဏီသေးသေးကဟု အထင်သေး၍မရ။ နောင်တစ်နေ့ မဟာကော်ပိုရေးရှင်းများမှာ အကြီးအကဲလုပ်မည့်သူတွေသည် သူတို့အထဲမှပင် ပေါ်ထွက်လာမည် ဖြစ်သည်။

ခေါင်းဆောင်နှင့် မန်နေဂျာ

ဦးဆောင်မှုအကြောင်းရေးသည့် စာအုပ်များတွင် မန်နေဂျာနှင့် ခေါင်းဆောင် ကွဲပြားခြားနားပုံများအကြောင်း အကျယ်တဝင့်ရှင်းလင်းလေ့ရှိပါသည်။ ဥပမာ– ဟင်နရီမင့်ဇဘတ်ဆိုလျှင် အဆိုပါပုဂ္ဂိုလ်နှစ်မျိုး ကွဲပြားခြားနားပုံနှင့် ပတ်သက်၍–

- မန်နေဂျာက စီမံအုပ်ချုပ်သည် – ခေါင်းဆောင်က တီထွင်ဖန်တီးသည်။
- မန်နေဂျာက အတုခိုးသည် – ခေါင်းဆောင်က သူ့မူသူ့ဟန်အတိုင်းဖြစ်သည်။
- မန်နေဂျာက တည်ဆောက်ဆဲအနေအထားကို လက်ခံသည် – ခေါင်းဆောင်က ယင်းကို စိန်ခေါ်သည်။

စသည်ဖြင့် ခွဲခြားနှိုင်းယှဉ်ပြကာမျိုးရှိသည်။ စာရေးသူအနေနှင့်တော့ ခြားနားချက်များအကြောင်း အကျယ်ပြောရန် မရည်ရွယ်ပါ။ တစ်ခုချင်းကိုလည်း အဓိပ္ပာယ် ဖွင့်မနေတော့ပါ။ သို့သော် ရာထူးအဆင့်မြင့်တိုင်း ခေါင်းဆောင်မှုအရည်အသွေးမမြင့်သည့်အကြောင်းတော့ အနည်းငယ် ပြောလိုသည်။ ကုမ္ပဏီကြီးအတော်များများမှာပင် အလယ်ပိုင်း (သို့မဟုတ်) အထက်ပိုင်း မန်နေဂျာအချို့သည် သူတို့အထက်မှာရှိသည့် လုပ်ငန်းအကြီးအကဲဆိုသူများထက် 'နောက်လိုက်နောက်ပါ'(followership) ပို၍များပြားနေတတ်သကဲ့သို့ ထိပ်ဆုံးရာထူးရယူထားသည့် ပုဂ္ဂိုလ်များထဲမှာလည်း တကယ်တမ်း ခေါင်းဆောင်အစစ်မဟုတ်ဘဲ တစ်စုံတစ်ယောက်ကို ဆရာတင်ထားရသူတွေ သူတစ်ပါးသြဇာခံဖြစ်နေသူတွေ ရှိနေတာ ကိုယ်တိုင်တွေ့ရဖူးပါသည်။

သို့သော် ဦးဆောင်မှုအရည်အသွေး လုံးဝမရှိဘဲ အဆင့်မြင့်မန်နေဂျာ မဖြစ်နိုင်သကဲ့သို့ အဆင့်မြင့်မန်နေဂျာတစ်ဦးအဖြစ် ဆောင်ရွက်နေပြီဆိုလျှင်လည်း ဦးဆောင်မှုအရည်အသွေး အနည်းနှင့် အများတော့ ရှိရမည်ဟု ယူဆနိုင်သည်ဖြစ်ရာ စာရေးသူအနေနှင့် ဤစာအုပ်တွင် ဤသူကား မန်နေဂျာ၊ ဤသူကား ခေါင်းဆောင်ဟု ပိုင်းခြားသတ်မှတ်မနေတော့ဘဲ အားလုံးကိုပင် လုပ်ငန်းလောက၏ ထိပ်တန်းစီမံခန့်ခွဲရေးသမားများအဖြစ် ရှုမြင်သုံးသပ်ပြီး လိုအပ်သည့်အချိန်နေရာများတွင်သာ ထူးချွန်သောခေါင်းဆောင်၊ ညံ့ဖျင်းသောခေါင်းဆောင် (သို့မဟုတ်) အရည်အချင်းပြည့်ဝ

သော မန်နေဂျာ၊ ညံ့ဖျင်းသော မန်နေဂျာ စသည့် ခွဲခြားသောစကားလုံးများကို သုံးစွဲသွားမည် ဖြစ်ပါသည်။

ရုံးခန်းရော ပြင်ပမှာပါ

ဤစာအုပ်အတွက် ကျွန်တော် သုတေသနပြုရာ၌ ဘုတ်အဖွဲ့ခန်းမများ၊ ကုမ္ပဏီရုံးခန်းများ၊ 'ရုံးချိန်' ဆိုသည်များလောက်ကိုသာ ကန့်သတ်ထားခဲ့သည် မဟုတ်ပါ။

ကုမ္ပဏီဥက္ကဋ္ဌစသော ပုဂ္ဂိုလ်ကြီးတွေ၏ အလုပ်ချိန်သည် သာမန်လုပ်သားများ၏ အလုပ်ချိန်နှင့် တူလေ့မရှိပါ။ ရွက်သင်္ဘောနှင့် အပန်းဖြေခရီးထွက်ချိန်မှာလည်း လုပ်ငန်းအတွက် မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်းတွေ ချမှတ်ချင်ချမှတ်နေလိမ့်မည်။ သူလွှဲအပ်ခိုင်းစေထားသည့် သူ့လက်အောက် ပုဂ္ဂိုလ်များကိုစွ တွေးတောကြံဆချင် ကြံဆနေမည်။ တစ်ခါတစ်ရံ တစ်ရေးနိုးမှာပေါ်လာသည့် သန်းချီတန်သော အကြံအစည်တစ်ခုကြောင့် ညကြီးမင်းကြီး ထထိုင်တွက်ချက်နေတာလည်းရှိမည်။ ၎င်းအရာအားလုံးသည် သူ့အတွက် အလုပ်တွေချည်းဖြစ်သလို အချိန်တိုင်းသည်လည်း သူ့အတွက် အလုပ်ချိန် ဖြစ်နေနိုင်သည်။

ထို့ကြောင့် သည်ပုဂ္ဂိုလ်တွေ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဘဝနှင့် နေထိုင်ပုံအလေ့အထများကို လေ့လာခြင်း ဖြင့်လည်း အကြီးအကဲတို့၏သဘာဝနှင့် ၎င်းတို့၏ဦးစီးဆောင်ရွက်ပုံများအကြောင်း တစေ့တစောင်း သိရှိနိုင်ပါသည်။

လုပ်ငန်းရော အခြားလောကများတွင်ပါ

ယခုစာအုပ်အတွက် တွေ့ဆုံမေးမြန်းရာ၌ အခြားနယ်ပယ်များမှ အကြီးအကဲများကိုမရွေးဘဲ လုပ်ငန်းလောကမှ ဦးစီးခေါင်းဆောင်များကိုချည်း ရွေးချယ်ခဲ့ပါသည်။ သည်အတွက် ပြောစရာတစ်ခု ရှိလာသည်။ တချို့က လုပ်ငန်းအကြီးအကဲဟူသည် နိုင်ငံရေးခေါင်းဆောင်၊ စစ်ဗိုလ်ချုပ်၊ ဘာသာရေး အကြီးအကဲ စသည်တို့နှင့် သဘာဝချင်း ကွာခြားသည်။ သူ့အား အောက်လူတို့က ရွေးကောက် တင်မြှောက်ထားသည်မဟုတ်။ ရှင်ဘုရင်တို့မှာကဲ့သို့လည်း ဒိဗိုင်းရိုက်(divine right)ခေါ် ဘုရားသခင် ပေး အထူးအခွင့်အရေးမျိုး သူ့မှာမရှိ။ ထို့ကြောင့် အကြီးအကဲရာထူး ရသည်ဆိုရုံဖြင့် သူ့အား ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ပြီမဆိုနိုင်။ လက်အောက်လုပ်သားတို့၌ သူ့အား ခေါင်းဆောင်ဟု သဘောထားရန် တာဝန်မရှိ၊ စသည်ဖြင့် ဝေဖန်ပြောဆိုခြင်းမျိုး ဖြစ်သည်။

သို့သော် လက်အောက်လုပ်သားတို့၏ ယေဘုယျအမြင်၌မူ စက်မှုလုပ်ငန်းနှင့် ကုန်သွယ်မှု လောကမှ ထိပ်တန်းမန်နေဂျာကြီးများသည် မိမိတို့အား ကိုယ်စားပြုသည့် ခေါင်းဆောင်များသာ ရှိနေကြပါသည်။ ထို့ပြင် ကျွန်တော်တွေ့ဆုံခဲ့သည့် လုပ်ငန်းအကြီးအကဲအချို့သည် နိုင်ငံရေး၊ လူမှုရေး အစရှိသည့် အလုပ်ခွင်ပြင်ပ နေရာဌာနများတွင်ပါ ဦးစီးခေါင်းဆောင်များဖြစ်နေကြပါသည်။ ထို့ကြောင့် လုပ်ငန်းတွင်းနှင့် လုပ်ငန်းပြင်ပ ၎င်းတို့ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်ပုံများကို နှိုင်းယှဉ်သုံးသပ်

လေ့လာခြင်းဖြင့် နယ်ပယ်တိုင်းနှင့်ဆိုင်သည့် ဦးဆောင်မှုဆိုင်ရာ ယေဘုယျသဘာဝ၊ နယ်ပယ်တစ်ခုချင်းနှင့်ဆိုင်သည့် ထူးခြားသောသဘာဝ စသည်တို့ကိုလည်းကောင်း၊ ပုဂ္ဂိုလ်အသီးသီး၏ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ကိုယ်ပိုင်နည်းနာများကိုလည်းကောင်း စူးစမ်းဖော်ထုတ်နိုင်ခဲ့ပါသည်။

ထို့ကြောင့် စာဖတ်သူသည် မည်သည့်လောကနယ်ပယ်မျိုးတွင် ဦးစီးခေါင်းဆောင်ရန် ရည်မှန်းသည်ဖြစ်စေ စာရေးသူ၏ ဤသုတေသနပြုချက်မှ ထွက်ပေါ်လာသည့် နည်းနာများက အထောက်အကူပြုနိုင်မည်သာ ဖြစ်ပါသည်။

လူတစ်ဦးသည် တကယ့်ခေါင်းဆောင်အစစ်သာမှန်ပါက သူ၌ သူတစ်ပါးထက် ထူးခြားနေသော သွင်ပြင်လက္ခဏာတစ်ခု (ဝါ) စူးရှထက်မြက်မှုတစ်ခုတော့ရှိစမြဲ ဖြစ်သည်။ ၎င်းထက်မြက်မှုသည် ရေရှည်တွင်မှ မြင်သာထင်သာ ဖြစ်လာတတ်သည်။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်နေသူတစ်ဦး၌ မည်သည့်ထူးခြားထက်မြက်မှုမျိုးရှိသည်ကို ကျွန်တော်တို့ စူးစမ်းသိမြင်နိုင်သကဲ့သို့ ထိုသို့သိမြင်ပြီးနောက်တွင်လည်း တကယ်တမ်း၌ ထိုထက်မြက်မှုဟူသည် အံ့ဖွယ်မဟုတ်၊ ငါးတန်းကျောင်းသားကြီးကို အောက်အတန်းမှ လှမ်းမြင်ရသည့် သဘောမျှသာဖြစ်ကြောင်းပါ ကျွန်တော်တို့ သဘောပေါက်နိုင်သည်။

သူတို့၌ ဦးနှောက်များသည် ပုံမှန်စံမီလောက်ပဲရှိသည်။ ပင်ကို ကျွမ်းကျင်မှု အရည်အသွေးဆိုသည်များကလည်း အများသူငါမှာ ရှိသလောက် အသင့်အတင့်မျှသာပဲ ရှိသည်။ သို့သော်သည်ဦးနှောက်၊ သည်အရည်အသွေးတွေကို အသုံးချပုံ၌မူ သူတစ်ပါးနှင့် သူတို့ ကွဲပြားခြားနားသွားကြသည်။ ထိုကွဲပြားခြားချက်ကြောင့်ပင် သူတို့ ခေါင်းဆောင်များ ဖြစ်လာကြသည်။ အများသူငါထက် ထူးခြားသောသူများ ဖြစ်လာကြပေသည်။



၂

အတွင်းမှ ဦးဆောင်ခြင်း

အောင်မြင်သော ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်ရန် ဘာတွေလိုအပ်သနည်း။
ခေါင်းဆောင်အရာ ရနေသူတွေထံမှ ဘာကို ကျွန်တော်တို့ ကြည့်ရမည်နည်း။

ကျောင်းသုံးစာအုပ်များကတော့ ခေါင်းဆောင်မှုပိုင်းဆိုင်ရာ၌ဖြစ်စေ၊ အခြားမည်သည့်ကိစ္စ၌ ဖြစ်စေ သင့်စွမ်းဆောင်နိုင်မှုသည် သင့်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုအပေါ်တွင် မူတည်သည်ဟုဆိုလေ့ရှိကြသည်။ အကြောင်းအကျိုး ဆက်စပ်မှုသဘောတရားနှင့် ပြောထားသည့် ယင်းအဆိုကို ငြင်းပယ်ရန်ခက်ပါသည်။ ကျွန်တော်တွေ့ဆုံခဲ့သူများကို မေးမြန်းကြည့်သည့်အခါတွင်လည်း မိမိအောင်မြင်မှုသည် ကုသိုလ်ကံကောင်းခြင်းကြောင့်ပါဟုပြောသူမျိုး အလွန်နည်းပါးလှကြောင်းတွေ့ရှိရသည်။ အလားတူပင် မျိုးရိုးဗီဇကြောင့်၊ ပညာရေးအခြေခံကောင်းခြင်းကြောင့်၊ သူတစ်ပါးထက် တစ်ပန်းသာသော ကျောထောက်နောက်ခံ အနေအထားမျိုးရှိခြင်းကြောင့် စသည်ဖြင့် ပြောဆိုသူမျိုးလည်း သိပ်မရှိလှ။

'ကံကောင်းသည်'ဆိုသောကိစ္စနှင့် ပတ်သက်လျှင်ပင် ကံက အခြောက်တိုက်ကောင်းသည် မဟုတ်။ ကံကြမ္မာကောင်းနှင့် ကြုံရန်အတွက် သင့်လျော်သည့်အချိန်၊ သင့်လျော်သောနေရာ၌ရှိနေကာ အကျိုးရလဒ်ထွက်ပေါ်စေမည့်အလုပ်မျိုးကို လုပ်နေဖို့ လိုအပ်သေးကြောင်း ထောက်ပြကြသည်။ 'ကံကောင်းမှု'ကို မိမိဘာသာ ဖန်တီးခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်ဆိုသောသဘောပင်။

ကြုံကြိုက်တိုက်ဆိုင်၍ရသည့် ကြီးကျယ်အောင်မြင်မှုမျိုးသည် တဒင်္ဂသာခံသည်။ ရေရှည်တည်တံ့လိုက ကိုယ်တိုင်စွမ်းဆောင်မှုတစ်ခုခုတော့ သင်ပြုရလိမ့်မည်။ မျိုးရိုးဗီဇ၊ မိဘရှိန်ဝါ စသည်တို့ကြောင့် ကံအားလျော်စွာ အဆင့်မြင့်ရာထူးရခဲ့သည်ဆိုလျှင်လည်း သည်အစကောင်းမှုကို ဆက်လက်ထိန်းသိမ်းနိုင်ရန် သင်အားထုတ်ရလိမ့်မည်။ ထို့ပြင် ပင်ကိုသဘာဝစွမ်းရည်ဆိုတာများ ပင်လျှင် လက်တွေ့လုပ်ကိုင်သုံးစွဲမှ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာနိုင်သောသဘောရှိသည်။

ထို့ကြောင့်လည်း ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ စာအုပ်စာတမ်းအများစုတို့၌ အပြုအမူပိုင်း (ဝါ) ထိုပုဂ္ဂိုလ်တို့၏လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုအပိုင်းကို အဓိကစူးစိုက်ဖော်ပြခဲ့ကြခြင်း ဖြစ်သည်။

သို့သော် ဤသည်က အခြေခံမှုသာဖြစ်သည်။

ခေါင်းဆောင်လက္ခဏာနှင့် ဦးဆောင်မှုဟန်ပန်

ခေါင်းဆောင်တို့မှာရှိတတ်သည့် ထူးခြားသောလက္ခဏာရပ်များအကြောင်း စူးစမ်းလေ့လာခဲ့ကြသည်မှာ နှစ်ပရိစ္ဆေဒကြာပြီဖြစ်သည်။ အိုင်ကျူ (I.Q.)မှသည် အရပ်အမောင်းအထိ စဉ်းစားခဲ့ကြသည်။

လွန်ခဲ့သော နှစ်များအတွင်းမှ ဦးဆောင်မှုဟန်ပန် (style) ဆိုသည်ကိုပါ ပြောလာခဲ့ကြသည်။ အော်တိုကရက်ပုံစံ အုပ်ချုပ်သူနှင့် အများသဘောဆန္ဒယူ အုပ်ချုပ်သူ၊ ပြောသူ (teller)နှင့် မေးသူ (asker) စသည်ဖြင့် နာမပညတ်တွေ ကျွန်တော်တို့ သတ်မှတ်လာခဲ့ကြသည်။

သီဝရီတွေကတော့ သီဝရီတို့ထုံးစံအတိုင်း အရင်ဟာထက် နောက်ဟာ ပိုကောင်းလာသယောင် ရှိပါသည်။ သို့သော် အောင်မြင်သော ဦးဆောင်မှုဟူသည်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ တိတိကျကျ ဖော်ပြနိုင်ဖို့ကား အလှမ်းဝေးဆဲပင် ရှိပါသေးသည်။

ခေါင်းဆောင်လက္ခဏာဆိုသည်များ အားလုံးပြည့်စုံသူကို ဘယ်နေရာတွင်မျှရှာ၍မရ။ အရည်အသွေးတစ်ခုချင်းကို လိုက်ကြည့်မည်ဆိုလျှင်ကား လူအတော်များများမှာပင် ရှိနေတာ သွားတွေ့ရသည်။

ဥပမာ– ဉာဏ်ရည်ဆိုပါစို့။ ဉာဏ်ရည်ထက်မြက်သူတွေ နေရာတကာမှာ တွေ့ရနိုင်သည်။ သို့သော် ၎င်းတို့အထဲမှ တစ်ဦးနှစ်ဦးသာ ခေါင်းဆောင်အရာရနေကြကြောင်း တွေ့ရမည်ဖြစ်၏။

ခေါင်းဆောင်လက္ခဏာဆိုသည်များအကြောင်း ပြောကြသည့်အခါ၌ ဉာဏ်ရည်ထက်မြက်မှုနည်းတူ လူပြောများလှသည့် အချက်တစ်ခုက လူပုဂ္ဂိုလ်ရေးရာကျွမ်းကျင်မှု ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်မည့်သူသည် လူပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ဆက်ဆံရာ၌ ကျွမ်းကျင်လိမ္မာရမည်ဟူသောသဘော။

သို့သော် အချို့ပုဂ္ဂိုလ်များသည် လူမှုဆက်ဆံရေးတွင် အလွန်တရာ ပါးနပ်လိမ္မာကြသည်။ အထူးသဖြင့် အရောင်းကိုယ်စားလှယ်များ ဆိုပါစို့။ သည်လူတွေသည် ဆက်ဆံရေးကောင်းရုံမက ဉာဏ်ရည်လည်း ထက်မြက်တတ်ကြသည်။ သို့သော် သည်အရည် အချင်းနှစ်ရပ်ရှိလျက်နှင့်ပင် သူတို့အထဲမှ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာသူ အလွန်နည်းပါးလှသည်။

ဦးဆောင်မှုဟန်ပန် (style) ဆိုသည်နှင့်ပတ်သက်၍ ကြည့်မည်ဆိုပြန်လျှင်လည်း စက်မှုတော်လှန်ရေးက စတင်မွေးဖွားပေးလိုက်သော အော်တိုကရက်ပုံစံ မန်နေဂျာကြီးများကို ယနေ့ မတွေ့နိုင်တော့။ သူတို့က ခေတ်ကုန်သွားပြီ။ သည်ကနေ့ခေတ်က အသိအမြင်လင်းသောခေတ် ဖြစ်သည်။ သည်ကနေ့ခေတ် မန်နေဂျာဆိုသည်က အများသဘောဆန္ဒကို မေးမြန်းရယူသည့် ဒီမိုကရက်တစ်ပုံစံ လုပ်ကိုင်ကြသူများ ဖြစ်သည်။ သို့သော် ဒီမိုကရက်တစ် မန်နေဂျာများထဲတွင်လည်း တကယ့် ခေါင်းဆောင်အစစ်အမှန်တွေ ပေါ်ပေါက်ခဲလှပါသည်။

ထို့ကြောင့်–

ခေါင်းဆောင်လက္ခဏာနှင့် ဦးဆောင်မှုဟန်ပန်တို့ကို အကဲခတ်သောနည်းများသည်လည်း "အဘယ့်ကြောင့် ခေါင်းဆောင်ကောင်းဖြစ်သနည်း" ဟူသော မေးခွန်းကို မဖြေဆိုနိုင်ဘဲ ရှိနေသည်။ "ကျွန်တော် ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်အောင် ဘာတွေလုပ်ရမလဲ" ဟူသော အမေးမျိုးကိုဖြေဖို့ကား ပို၍ပင် အလှမ်းဝေးတော့သည်။

စာရေးသူ တွေ့ဆုံမေးမြန်းသည့် 'ခေါင်းဆောင်' များထဲမှ အများအပြားသည်ပင် သုတေသီတို့ သတ်မှတ်ထားသည့် ခေါင်းဆောင်လက္ခဏာဆိုသည်များနှင့် ညီညွတ်ခြင်း မရှိကြပေ။ အပေါ်ယံပြင်ပလက္ခဏာများနှင့် ညီညွတ်မှုမရှိလျှင် ၎င်းတို့၌ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ရန်အတွက် လိုအပ်သည့် ပို၍နက်ရှိုင်းသော သို့မဟုတ် ပို၍အခြေခံကျသော အခြားအခြင်းအရာများ ရှိရလိမ့်မည်ဟု သံသယကာ ဆက်လက်စူးစမ်းကြည့်မိသည်။

သည်အခါ၌–

"ခေါင်းဆောင်"အင်္ဂါနှင့်ပတ်သက်၍ တကယ်ရှင်းလင်း သိမြင်လိုလျှင် သူဘာတွေလုပ်သလဲ ဟူသည်ထက် 'သူသည် ဘာလဲ'ဆိုသော အချက်ကိုသာ အဓိကစူးစိုက် လေ့လာရလိမ့်မည်ဟု ကျွန်တော် ရှုမြင်လာမိပါသည်။ သူသည် ဘယ်သို့သောလူစားမျိုးဖြစ်ပါသနည်း၊ သူသည် ဘာတွေကို တန်ဖိုးထားပါသနည်း၊ ဘာတွေကို သူယုံကြည်သနည်း၊ သူ့မှာ ဘယ်အလိုဆန္ဒ ဘယ်ခံစားမှုမျိုးတွေရှိသနည်း၊ သူသည် ဘယ်အရာမျိုး၌ တက်ကြွလှုပ်ရှားတတ်သနည်း စသည်များ။

ခေါင်းဆောင်ဘာတွေလုပ်သနည်း

အပြုအမူအပိုင်းကိုပင် ဆက်၍ သုံးသပ်ပါဦးမည်။

လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှု တစ်ခုချင်းကို စိစစ်ကြည့်ပါက ဘယ်သူ ဘာမှာ'တော်'သည်၊ ဘယ်သူ ဘာမှာ'ချာ'သည်ဆိုတာ အကဲခတ်နိုင်စမြဲဖြစ်သည်။

ဥပမာ– ကုမ္ပဏီဥက္ကဋ္ဌတစ်ယောက်သည် စကားပြော အလွန်ကောင်းသည်။ ရှုတ်တရက် ကောက်ကာငင်ကာပြောရသော မိန့်ခွန်းမျိုးကိုပင် ချောနေအောင် ပြောနိုင်သည်။ သို့သော် စကားပြောကောင်းရုံဖြင့် ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သလား။

မသေချာပါ။ စဉ်းစားစရာ တခြားအချက်တွေ များစွာရှိသေးသည်။

လူတစ်ယောက်ကို စကားပြောကောင်းသူတစ်ယောက်ဖြစ်အောင် လေ့ကျင့်ပေးဖို့ ဘာမှ မခဲယဉ်း။ သူ့နည်းလမ်းနှင့်သူ ရှိသည်။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်အောင် လေ့ကျင့်ပါဆိုလျှင် ခက်သွားသည်။ ဘာတွေလုပ်မည်လဲ။ ခေါင်းဆောင်ဟု သတ်မှတ်ခံနေရသူ၏ ဘယ်လက္ခဏာကို ကျွန်တော်တို့ အတုယူမည်လဲ။ ဘယ်အစိတ်အပိုင်းကို ပုံတူကူးမည်လဲ။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက် "လုပ်–ကိုင်– နေ"ပုံသည်ပင် သူ၏ ဝိသေသ လက္ခဏာလော၊ သူခေါင်းဆောင်ဖြစ်ရခြင်းအကြောင်းရင်းလော။ ခေါင်းဆောင်တို့အကြောင်းပြောလျှင် 'ဥပမိရုပ်'ဆိုသည့် စကားလုံးများ သုံးနှုန်းလေ့ရှိကြသည်။ သို့သော် အဲဒါတွေသည် ဘာလဲ၊ တိတိကျကျပြောရန် ခက်သည်။ သည်ပုဂ္ဂိုလ်တွေက လူအများကြားမှာ ထူးခြားနေတာမှန်သည်။ သို့သော် ဘာကြောင့်ထူးခြားသလဲ၊ ဘာတွေ ထူးခြားသလဲ၊ ထူးခြားအောင် သူဘာတွေလုပ်နေသလဲ၊ ဆစ်ပိုင်းပြောနိုင်ဖို့ မလွယ်။

အပြုအမူ ရှုထောင့်က သုံးသပ်သူအနေနှင့် ခေါင်းဆောင်ဆိုသူ၏ အသွင်အပြင် အမူအရာတွေကိုပဲ အကဲခတ်နိုင်သည်။ သို့သော် လူကို 'ရေခဲတောင်'တစ်ခုနှင့် ခိုင်းနှိုင်း စဉ်းစားကြည့်မည်ဆိုပါစို့။ ရေမှာပေါ်နေသည့် အစိတ်အပိုင်း (ဝါ) အပေါ်ယံသွင်ပြင်မူရာများကိုကြည့်ကာ ရေအောက်တွင်မြုပ်နေသည့်အပိုင်း (ဝါ) ခေါင်းဆောင်၏ လျှို့ဝှက်သောလက္ခဏာများကို ဆက်စပ်မှန်းဆနိုင်မည်လား။ အပြင်မှာမြင်နေရသည့် သူ့ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် အပြုအမူများမှတစ်ဆင့် သူ၏လူမသိသော ထူးခြားချက်များကို စူးစမ်းဖော်ထုတ်ကြည့်လျှင် မည်သို့ရှိမည်နည်း။

ဆိုပါစို့။ ပရိသတ်ရှေ့မှာ စကားပြောခြင်းအကြောင်း စောစောက ပြောခဲ့သည်။ သို့သော် တချို့က ပရိသတ်ထုကို ပြောတတ်ခြင်းထက် လူတစ်ဦးချင်းကို သိမ်းသွင်းပြောဆိုတတ်ခြင်းက ထိရောက်စွာ ဦးဆောင်နိုင်မှုအတွက် ပို၍ အရေးပါသည်ဟုဆိုသည်။

ဒါလည်း ဟုတ်ကောင်း ဟုတ်ပါလိမ့်မည်။ သို့သော် ဟုတ်သည်ဖြစ်စေ၊ မဟုတ်သည်ဖြစ်စေ

ငင်းကိစ္စမှ ဆင့်ပွားထွက်ပေါ်လာသည်က တချို့အရည်အသွေး၊ တချို့လက္ခဏာများသည် အခြားအရည်အသွေးနှင့် စရိုက်လက္ခဏာများထက် ပို၍ အရေးပါနိုင်သည်ဟူသောအချက် ဖြစ်သည်။

ဥပမာ– မိမိ၏ အနီးကပ်လက်အောက်အဖွဲ့ကို ရွေးချယ်ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ ယင်းအား ဦးဆောင်မှုပေးခြင်းနှင့် အပြီးသတ်ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်ခြင်းမျိုး။ သည်ကိစ္စများသည် ဘယ်သူ့ကိုမျှ တာဝန်လွှဲ၍မရသောအလုပ်၊ ခေါင်းဆောင်ဆိုသူ မုချလုပ်ရမည့် အရေးကြီးသောအလုပ်မျိုး ဖြစ်သည်။ အဲသည်အလုပ်များကို သူဘယ်လိုလုပ်သလဲ။

လုပ်ငန်းခေါင်းဆောင်သည် ကုမ္ပဏီရှိ လက်အောက်လူ အဆင့်ဆင့်နှင့်လည်း 'ထိတွေ့မှု' ရှိနေရလိမ့်မည်။ မန်နေဂျာရိုးရိုးမဟုတ်ဘဲ ခေါင်းဆောင်အဆင့်ရောက်ဖို့တွင် ဤသည်ကလည်း အလွန်အရေးကြီးသော အချက်ဖြစ်သည်။

သို့သော် ဘယ်ပုဂ္ဂိုလ်သည် အောက်လူများနှင့် 'ထိတွေ့မှု'ကောင်းသလဲ စဉ်းစားသည့်အခါ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးပညာဆိုတာတွေ ဘယ်လောက်တတ်ကျွမ်းသည် မတတ်ကျွမ်းသည်ထက် သူဆက်ဆံရသည့်ပုဂ္ဂိုလ်များအပေါ် သူဘယ်လောက် တန်ဖိုးထားသနည်း၊ ဦးဆောင်သူအဖြစ်ကော မိမိကိုယ်ကို မည်သို့သဘောထားသနည်းဟူသော အချက်များပေါ်တွင် ပို၍မူတည်ကြောင်း တွေ့လာရသည်။

ခြုံပြောရလျှင်ကား **"ခေါင်းဆောင်မည်သို့ တွေးသနည်း"**ဟူသောအချက် ဖြစ်သည်။

ခေါင်းဆောင်သည် အောက်လူတို့နှင့် ထိတွေ့ခြင်း၊ အနီးကပ်လက်အောက်အဖွဲ့ကို ရွေးချယ်ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ အပြီးသတ်ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ပေးခြင်း စသည့်ဦးဆောင်မှုဆိုင်ရာအရေးကြီးသောအလုပ်များကို "အောင်မြင်စွာ"လုပ်ဆောင်စဉ် သူ့၌ မည်သို့သော စိတ်သဘောထား (attitude) မျိုး ရှိနေခဲ့သနည်း။ မည်သို့သော ယုံကြည်မှုမျိုး သူ့၌ရှိနေသနည်း။ သို့မဟုတ် သူအဘယ်သို့ တွေးတောဆင်ခြင်လေ့ရှိသနည်း ဟူသည်များကို ကျွန်တော်တို့သိရှိရန် လိုအပ်လာပေသည်။

အကြောင်းမူ–

မန်နေဂျင်းဒါရိုက်တာနှစ်ဦးက သူ့ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းပရိသတ်အသီးသီးကို မိန့်ခွန်းပြောကြသည်ဆိုပါစို့။ လေယူလေသိမ်း၊ အဖြတ်အတောက်၊ ဟန်ပန်မူရာ စသည့် စကားပြောအတတ်ပညာဆိုင်ရာတို့တွင် ကျွမ်းကျင်မှုချင်းအတူတူလောက်ပင်ရှိကြကာ အဲသည်ဟောပြောပွဲနှစ်ခု၌ မိမိတို့ကျွမ်းကျင်သလောက် အစွမ်းကုန်ပင် ပြောခဲ့ကြသည်ဆိုပါစို့။ ပရိသတ်ကို အားဖယ်ကာ သူတို့တစ်ဦးချင်းစီကိုသာကြည့်ပါက သူတို့အား ကျွန်တော်တို့ အမှတ်အတူတူပင် ပေးမိကြလိမ့်မည်။

သို့သော် အပြောအပေါ် အမှတ်ရပုံချင်းတူသော်လည်း ပရိသတ်အပေါ် သူတို့ စကားများအကျိုးသက်ရောက်ပုံ သို့မဟုတ် အောက်လူများအပေါ် သူတို့၏ဩဇာ သက်ရောက်ပုံတွင်ကား လုံးဝဆန့်ကျင်ခြားနားနေနိုင်သည်။ လုပ်သားထုတစ်ခုက ခေါင်းဆောင်စကားကြောင့် အရှိန်စိတ်အားတက်ကြွကာ ကုမ္ပဏီအလုပ်တွေ အားကြိုးမာန်တက် ဆောင်ရွက်ချင်စိတ်ဖြစ်ပေါ်စဉ် ကျန်လုပ်သားထုတစ်ခုက ဒီပုဂ္ဂိုလ်ကြီး ဖြီးနေတာပဲ၊ ငါတို့ကို အပြောကောင်းကောင်းနဲ့ အယုံသွင်းနေတာပဲ၊ တို့ကိုညာပြီးခိုင်းနေတာ စသည့်အဆိုးဘက်အမြင်အတွေးများ ဖြစ်ပေါ်နေနိုင်ပါသည်။

ဘာကြောင့် သည်လိုဖြစ်ရသလဲဆိုသည်ကို body language ခေါ် ကိုယ်အမူအရာဘာသာစကားကျွမ်းကျင်သူများက သူတို့နည်းလမ်းများဖြင့် ရှင်းလင်းနိုင် ကြသည်။ Neuro-linguistic

programming ပညာရပ်ကျွမ်းကျင်သူများကလည်း ၎င်းတို့ပညာရပ်အားဖြင့် ရှင်းပြနိုင်ကြသည်။ သို့သော် ဒါတွေက အဆင့်မြင့်ပါသည်။ ခက်ခဲရှုပ်ထွေးပါသည်။ စောစောက ပုဂ္ဂိုလ်နှစ်ဦးကိစ္စကို သာမန်ဆင်ခြင်ကြည့်ရုံဖြင့်ပင် ခေါင်းဆောင်မှုပိုင်းဆိုင်ရာ၌ လူတစ်ယောက် အောင်မြင်ခြင်း၊ မအောင်မြင်ခြင်းသည် ကျွမ်းကျင်မှုပိုင်းဆိုင်ရာကိစ္စသက်သက်မဟုတ်။ ၎င်း၏နောက်ကွယ်ပိုင်းသို့မဟုတ် မမြင်ရသောအတွင်းပိုင်း၌ အရေးကြီးသော တစ်စုံတစ်ရာရှိသေးကြောင်း ထင်ရှားသိသာနိုင်ပါသည်။

ဘယ်အရာက အဆုံးအဖြတ်ပေးနေသနည်း

စကားပြောကောင်းတာချင်းတူပါလျက် ပရိသတ်အပေါ်သက်ရောက်ပုံချင်း အဘယ်ကြောင့် ကွာခြားရသနည်း စဉ်းစားသုံးသပ်လျှင်–

အပေါ်ယံသွင်ပြင်မှုရာ သို့မဟုတ် အားထုတ်မှု၌တူညီနေကြသည်ဟု ဆိုထားပြီးပြီ။ မတူညီစရာအကြောင်းသည် အတွင်းပိုင်းမှာသာ ကျန်ရှိတော့သည်။ အဲတွင်းပိုင်းဆိုသည်က သူတို့၏ စိတ်နေစိတ်ထား၊ သဘောထား၊ ဤအရာ ထိုအရာတို့အပေါ် တန်ဖိုးထားမှု မထားမှု၊ ခံစားမှု၊ ယုံကြည်မှု စသည်တို့ပဲ ဖြစ်သည်။ တစ်နည်းပြောလျှင် သူတို့၏စိတ်၊ သူတို့၏အတွေးများ။

လူ၏အတွေးအကြံနှင့် ယုံကြည်ချက်များသည် အတွင်းထဲမှာချည်းမနေ အပေါ်ယံသို့ ထိုးထွက်လာတတ်မြဲဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် တွေးပုံကြံပုံနှင့် လုပ်ပုံကိုင်ပုံတို့သည်လည်း မတူညီချင်၍မရ။ ပြီး– အတွေးအကြံနောက်တွင်မှ အလုပ်အကိုင်က လိုက်ရသည်။ အတွေးအကြံဆိုသည့်အထဲတွင် အထက်ကဆိုခဲ့သည့် သဘောထား (attitude) နှင့် ယုံကြည်ချက် (belief) တို့လည်း ပါဝင်သည်။ သည်ဟာတွေသည် လူ၏ပြုမှုလုပ်ကိုင်ပုံ ကို အဆုံးအဖြတ်ပေးသည်။

အားကစားလိုကိစ္စမျိုးမှာပင် (အထူးသဖြင့် ထိပ်ပိုင်းအားကစားသမားများ၌) တစ်ပွဲချင်း၊ ပြိုင်ပွဲကာလတစ်ခုချင်းတွင်ရှိနေသည့် သူ၏စိတ်အနေအထားက အနိုင်အရှုံးကို ဆုံးဖြတ်ပေးသွားနိုင်သောသဘောရှိသည်။

သာမန်အားဖြင့်မူ လူတစ်ဦး၏အပြုအမူနောက်ကွယ်ရှိ သူ၏အတ္တပုံရိပ် (သူ့ကိုယ်သူ 'ဘာ'ဟု မြင်ယောင်ထားမှု) (self-image) နှင့် သူ့ခံစားမှုများကို ဖော်ထုတ်နိုင်ဖို့ မလွယ်ပါ။ ၎င်းတို့ကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာကာ သင့်ရာကို အတုခိုးဖို့ဆိုသည်က ပို၍ခက်ပါသည်။ သို့သော် ယနစ (neuro-linguistic programming) နည်းပညာက သည်ကိစ္စဘက်တွင် ထူးခြားထိရောက်စွာ အဖြေရှာပေးနိုင်ခဲ့ပါသည်။ သည်နည်းပညာအရ ကျွန်တော်တို့သည် တတ်ကျွမ်းမှု (competence) နှင့် ထူးချွန်မှု (excellence) ကွဲပြားသွားပုံကိုလည်းကောင်း၊ မန်နေဂျာအဆင့်မှ ခေါင်းဆောင်အဆင့်သို့ ကူးပြောင်းဖြစ်ပေါ်ပုံကိုလည်းကောင်း ရှင်းလင်းသိမြင်စပြုလာပြီ ဖြစ်ပါသည်။

ယနစစာအုပ်တွင် စာရေးသူသည် ခေါင်းဆောင်တို့နှင့်ပတ်သက်သည့် အလွယ်တကူ မမြင်မတွေ့နိုင်သောအပိုင်းများကို အဓိက စူးစိုက်ဖော်ပြထားပါသည်။ သည်အတွက် လုပ်ငန်းလောက၌ အကြီးအကဲအဖြစ် ဆောင်ရွက်နေသူပေါင်းမြောက်မြားစွာကို ကျွန်တော်တွေ့ဆုံကာ သူတို့လုပ်ငန်းအသီးသီးကို အောင်မြင်စွာ ဦးစီးနိုင်စေသော 'နောက်ခံ'အကြောင်းများဟု ယူဆရသည်တို့ကို

လွတ်လပ်ကျယ်ပြန့်စွာ မေးမြန်းပါသည်။

မေးခွန်းတွေက ရိုးရိုးစင်းစင်းတွေပဲ များသည်။

ဥပမာ– "ခင်ဗျားစိတ်ကူး (idea) တွေ ဘယ်နေရာမျိုးမှာ ရတတ်သလဲ"

"ရုံးခန်းတို့၊ ဘုတ်အဖွဲ့စည်းဝေးခန်းတို့မှာ သိပ်ရလေ့မရှိဘူးဗျ"

"intuition (အလိုလိုသိမှု)ဆိုတာနဲ့ ပတ်သက်လို့ကောဗျာ"

"intuition ကို ကျုပ်အများကြီးအားကိုးတယ်"

"ကုမ္ပဏီနဲ့ပတ်သက်လို့၊ ခင်ဗျားကိုယ်တိုင်နဲ့ပတ်သက်လို့ ဘယ်လိုယုံကြည်မှုမျိုးရှိသလဲဗျာ"

"ကျုပ်တို့ နံပါတ်တစ်ဖြစ်ရမယ်လို့ သေချာပေါက် ယုံကြည်ထားတယ်ဗျ"

"အလုပ်ရယ် အပန်းဖြေတာရယ်ကို ဘယ်လို သတ်မှတ်သလဲဗျ"

"........................"

စသည်ဖြင့်။

တချို့လုပ်ငန်းအကြီးအကဲများမှာ သည်မေးခွန်းမျိုးတွေ တစ်ခါမျှ မကြုံဖူးကြ။ စဉ်းလည်း မစဉ်းစားဖူးကြ။ ဖွင့်ဟပြောဆိုဖို့ဆိုသည်မှာ ဝေလာဝေး။ စာရေးသူနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးရင်းသာ သူတို့ကိုယ်တိုင်နှင့်ပတ်သက်သည့် တချို့သဘာဝတွေကို သူတို့ဘာသာ သုံးသပ်ရှုမြင်မိကြသည်။ လုပ်ငန်းနှင့် တိုက်ရိုက်မပတ်သက်သော်လည်း ဦးဆောင်မှုအောင်မြင်ရေးအတွက် များစွာအထောက် အကူပြုသည့် နေမှုထိုင်မှုပုံသဏ္ဌာန်များ။

ကျွန်တော့်မှတ်စုများတွင် သည်အချက်တွေကို ပို၍အလေးပေး မှတ်သားထားခဲ့သည်။

ဦးဆောင်နေရာ ရယူထားသူအချင်းချင်းကြား ကွာခြားသွားရခြင်း အကြောင်းရင်းသည် ၎င်းတို့၏အပြုအမူအသီးသီးနောက်ကွယ်ရှိ သဘောထားများ၊ တွေးပုံကြံပုံများပေါ်တွင် အဓိက မူတည်နေသည်။ အဲသည်အရာတွေကို လုပ်ငန်းခွင်တွင်းမှာထက် ပြင်ပမှာ ပို၍မြင်ရနိုင်သည်။ အလုပ်ချိန်ထက် စနေ၊ တနင်္ဂနွေ ရက်အားများမှာ ပို၍ တွေ့ရစရာအကြောင်းရှိသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ၌ သူတို့နှင့်ပတ်သက်၍ ပြန်ပြောင်းပြောဆိုဖွယ်ဖြစ်ရပ် အတိုအထွာလေးများ (anecdotes) က လုပ်ငန်း ခွင်တွင် အောင်မြင်မှုရစေသည့် သူတို့၏စိတ်ဓာတ်နှင့် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုပုံသဏ္ဌာန်တို့ကို သိသိသာသာကြီး ဖော်ထုတ်ပြသနေတတ်သည်။

ဦးနှောက်ကို သင် ဘယ်သို့အသုံးချသနည်း

ခေါင်းဆောင်ဆိုသည်မှာ စိတ်ကူးဉာဏ်သမား (thinker) ဖြစ်သည်။ သိပ္ပံပညာရှင်များ၊ သုတေသီကြီးများလို အမြဲတီထွင်ကြံဆနေသည်ဟူ၍ကား မဆိုလိုပါ။ သို့သော် ခေါင်းဆောင်များသည် ဉာဏ်စွမ်းထက်သူ (bright) ဖြစ်သူများ၊ ဦးနှောက်ကို အသုံးပြုသူများ ဖြစ်ကြတာတော့ အမှန်ပင်။

လုပ်ငန်းလောက၏အကြီးအကဲတာဝန်ကို ထိရောက်အောင်မြင်စွာ ထမ်းဆောင်မည့် ပုဂ္ဂိုလ် များ၌ ဦးနှောက်နှစ်ခြမ်းလုံး၏ စွမ်းရည်များ ပြည့်ဝနေဖို့ လိုပါသည်။ တက္ကသိုလ်ပညာရှင်များ၊ လုပ်ငန်း သုံးသပ်စိစစ်ရေးသမားများမှာ သန့်သန့်စွမ်းစွမ်းရှိတတ်သည့် လက်ဝဲခြမ်းဦးနှောက်မျိုးလည်း

သူ့မှာ ရှိတန်သရွေ့ရှိရပါမည်။ သို့သော် သည့်အပြင်ရှိရမည်က လက်ယာခြမ်းဦးနှောက်စွမ်းအားဖြစ်သည်။ အများသူငါ ရှိတတ်ကြသည့် ကျိုးကြောင်းဆက်စပ် စဉ်းစားဝေဖန်တတ်သည့် ဉာဏ်အပြင် သူ့မှာ ကွန့်မြူးသည့်ဉာဏ်၊ အသစ်အဆန်း ဖန်တီးတတ်သည့်ဉာဏ်၊ အမှတ်မထင်မြင်သည့်ဉာဏ်၊ နှိုးဆော်ရာနက်တွင်စိမ်နေရာက ရုတ်တရက် အောင်ပြီဟု ထအော်သည့် အာခိမိဒီ၏ အလိုအလျောက် ထိုးဖောက်မြင်သည့်ဉာဏ်မျိုး တွေရှိရပါ မည်။

တန်ဖိုးရှိသည့် စိတ်ကူးစိတ်သန်းတွေ ခေါင်းထဲကထွက်နေသလို ငါ့ဘာတွေ အာရုံရနေတယ် ဆိုတာမျိုးလည်း သူ့မှာရှိသည်။

ယနေ့ခေတ်ကုမ္ပဏီကြီးများ၏ ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့ အစည်းအဝေးခန်းများထဲက ထွက်လာသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်အများအပြားသည် အကြီးအကဲတို့၏ အလိုလိုသိစိတ်ဖြင့် ရွေးချယ်ချမှတ်လိုက်သော အရာများသာ ဖြစ်သည်။ သို့သော် ထိုအလိုလိုသိစိတ်အပါအဝင် လက်ယာဦးနှောက်ခြမ်း၏ စွမ်းရည်ဆိုသည်များအပေါ် လူအတော်များများပင် မယုံကြည်ချင်ကြသေးသည်ဖြစ်ရာ သည်ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ ဘယ်သို့ထွက်ပေါ်ကြောင်း သက်ဆိုင်သူတို့ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုလေ့ မရှိကြ။

ကိန်းဂဏန်းစာရင်းဇယားဆိုတာ မစဉ်းစားဘဲ အာရုံရမှုသက်သက်ဖြင့် သို့မဟုတ် ကိုယ်တွင်းမှ အလိုအလျောက်ဖြစ်ပေါ်သည့်ခံစားမှု (gut feeling) သက်သက်ဖြင့် ထလုပ်ဖို့ဆိုသည်မှာ ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးများတွင် အကြီးအကဲလုပ်နေသည့် လုပ်ငန်းပညာသည်ကြီးများ၏ သဘာဝမဟုတ်။ ကံစွပ်ကံညား ကြီးပွားသည့် တီထွင်စွန့်စားစီးပွားရှာသူ (entrepreneur) များ၏ အလုပ်သာဖြစ်သည်ဟု အများယူဆထားကြသည်။

အမ်ဘီအေ (MBA) သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများ၊ စီမံခန့်ခွဲမှုပညာဆိုင်ရာ ကျောင်းသုံးစာအုပ်များတွင်လည်း အကြီးအကဲတို့လုပ်ကိုင်ပုံ၊ တွေးတောကြံဆပုံအကြောင်းများ ပါဝင်လေ့မရှိကြပါ။ သို့သော် ဤစာအုပ်ကမူ ၎င်းပုဂ္ဂိုလ်တို့ 'စဉ်းစားကြပုံအကြောင်း'များ အဓိကဖြစ်ပြီး အလယ်အလတ်ဆင့် စီမံခန့်ခွဲရေးသမားများထက် ထိပ်တန်းဆင့်ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ပို၍ အကျုံးဝင်သည်ဟု ပြောလိုပါသည်။

စဉ်းစားခြင်းအကြောင်း ပြောမည်ဆိုပါက ယင်းစဉ်းစားမှုအလုပ်ဖြစ်ပေါ်ရာ 'ဦးနှောက်'၏ အကြောင်းကိုလည်း ထည့်သွင်းပြောဆိုဖို့ လိုအပ်ပါမည်။ ဦးစွာပထမ ဦးနှောက်အမာထည်ကိစ္စ။ ကွန်ပျူတာစကားဖြင့် ဦးနှောက်အမာထည် (hard ware)၊ ရိုးရိုးဘာသာစကားဖြင့် ဦးနှောက်။ လူ့ဦးနှောက်တစ်ခုသည် သာမန်အားဖြင့် အလေးချိန် သုံးပေါင်ခွဲခန့်မျှ ရှိတတ်ပြီး လူတစ်ယောက်နှင့် တစ်ယောက် သိပ်မကွာခြားလှသည်ကို တွေ့ရလိမ့်မည်။ သို့သော် သာမန်ထက်ကြီးလျှင်ကော ဘာဖြစ်သနည်း။ ဦးနှောက် သိပ်ကောင်းသွားမည်ထင်သလား။ ဗြိတိန်နိုင်ငံတွင် ဦးနှောက်အလေးချိန် အစီးဆုံးဟု မှတ်တမ်းတင်ခံရသော ပုဂ္ဂိုလ်သည် စိတ်ရောဂါဆေးရုံ၌ ကွယ်လွန်သွားခဲ့သည်။

ဦးနှောက်သေးသူကော။

ဦးနှောက်ခြမ်းများတွင် အတွင်း၌ အရည်အိုင်များရှိ၍ ယင်းအရည်အိုင်များကို ကာရံထားသကဲ့သို့ရှိသော ဦးနှောက်အသားသည် ပုံမှန်အားဖြင့် ၄ ဒသမ ၅ စင်တီမီတာမျှ ထူထဲလေ့ရှိ၏။ ဗြိတိန်ပြည်မှ လူငယ်လေးတစ်ယောက်တွင်မူ ဦးနှောက်သားသည် ယင်းထက် အဆမတန်ပါးလွှာလျက် (အထူ တစ်မီလီမီတာမျှလောက်သာရှိပြီး) ဦးခေါင်းတစ်ခုလုံး အရည်တွေ ပြည့်လျက်ရှိသည်။ သို့သော် ထိုလူငယ်သည် I.Q.အဆင့် ၁၂၆ မျှရှိပြီး ရက်ဖီးတက္ကသိုလ်မှ သင်္ချာဘွဲ့ဖြင့် ပထမ

တန်း ဂုဏ်ထူးတန်းဘွဲ့ ရရှိသွားခဲ့သည်။ ထို့ပြင် လူမှုဆက်ဆံရေးဘက်တွင်လည်း လုံး၀ ပုံမှန် တန်းတူအဆင့် ရှိခဲ့သည်ဟုဆိုသည်။

သည်မျှဆိုလျှင် ဦးနှောက်အမာထည်ပိုင်းသည် သိပ်အဓိကမကျလှကြောင်းသိသာလောက်ပြီ ထင်သည်။ အရေးကြီးသည်က သည်ဦးနှောက်ကို ကျွန်တော်တို့ဘယ်လိုအသုံးချသလဲဆိုသည့်ကိစ္စ။

အလိုလိုသိမှုနှင့် တီထွင်ဖန်တီးမှုစွမ်းရည်များကို အသုံးချခြင်း

ကျွန်တော့်စာအုပ်အတွက် တွေ့ဆုံမေးမြန်းရာ၌ လူသိများသော လုပ်ငန်းခေါင်းဆောင်များ၏ အားတက်သရော တုံ့ပြန်ဖြေကြားမှုများ ကျွန်တော် ရရှိခဲ့ပါသည်။ ယင်းသို့ရရှိစေသည့် အဓိက အကြောင်းရင်းတစ်ရပ်က လုပ်ငန်းဦးဆောင်မှုအောင်မြင်ရေးတွင် အလိုလိုသိမှုနှင့် တီထွင်ဖန်တီးမှု စွမ်းရည်များ၏အရေးပါပုံအကြောင်းကို ကျွန်တော့်နည်းတူ ၎င်းတို့လည်း သိမြင်ကြခြင်းဖြစ်၏။

ခေါင်းဆောင်အများအပြားပင် သူတို့အခေါ်အားဖြင့် "ဆဋ္ဌမအာရုံ"ဆိုသော အရာမျိုးကို နေ့စဉ်လက်တွေ့သုံးစွဲလျက် ရှိကြသည်။ သို့သော် သည်အစိတ်အပိုင်းက စီမံခန့်ခွဲရေးပညာကျမ်းများ ထဲတွင် ပါရှိလိမ့်မည်မဟုတ်ပါ။ ယုတ္တိဗေဒသဘောနှင့် ကင်းလွတ်နေသည့် သည်အကြောင်းအရာ မျိုးကို ၎င်းတို့ ထည့်သွင်းပြောဆိုလေ့မရှိ။ သို့မဟုတ် အလွန်ဆုံး မေးငေါ့သည့်သဘောမျိုးနှင့်သာ ပြောချင်ပြောလိမ့်မည်။ ယုတ္တိနည်းကျ စဉ်းစားဆင်ခြင်လုပ်ကိုင်တတ်သည့် ဦးနှောက်လက်ဝဲခြမ်း သည်သာ လွှမ်းမိုးသောအပိုင်းဟု ၎င်းတို့ အယူအဆရှိခဲ့ကြသည်။ လက်ယာဘက်ခြမ်းကို အကောင်း မမြင်၊ အဆိုးဘက် အဖျက်ဘက်အပိုင်းဟုသာ မြင်ကြသည်။

သို့သော် ကျွန်တော့်ကိုယ်တွေ့အရမူ (မန်နေဂျာများတွင် မသိသာသော်လည်း) လုပ်ငန်း လောက၏ ထိပ်တန်းခေါင်းဆောင်ဆိုသောပုဂ္ဂိုလ်များတွင်မူ လက်ယာဦးနှောက်ခြမ်းဖြင့် လုပ်ကိုင်နေ သည့် လက္ခဏာရပ်များကို အမြဲလို မြင်တွေ့နေခဲ့ရပါသည်။

လုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်သည့် ကိစ္စရပ်မျိုးစုံ၌သာမက ပုဂ္ဂိုလ်ရေးပိုင်း၊ လူမှုဆက်ဆံရေးပိုင်း များတွင်ပါ အလိုလိုသိမှုဖြင့် ဆုံးဖြတ်လုပ်ကိုင်ခြင်းများ အနှံ့အပြားတွေ့ရှိရသည်။ တီထွင်ဖန်တီးမှု စွမ်းအား မကြီးမားလှသူ၊ အလိုလိုသိမှုဖြင့် လူကဲခတ်နိုင်စွမ်း မရှိလှသူများပင် သည်'အရည်အသွေး' များ၏တန်ဖိုးကိုတော့ သိမြင်တတ်ကြသည်။ ဥပမာ– မိမိဇနီးသည်မှာရှိသည့် မိန်းမတို့၏ အလို အလျောက် သိမြင်တတ်မှုစွမ်းရည်ကို ယူငင်သုံးစွဲမှုမျိုး၊ မိမိအတွက် အနီးကပ်လက်ထောက်အဖြစ် ခန့်အပ်မည့်ပုဂ္ဂိုလ်များ၌ အခြားအားနည်းချက် တစ်စုံတစ်ရာရှိလျှင်ပင် အထက်က 'အရည်အသွေး' မျိုးရှိက ယင်းဖြင့်ဖြည့်၍ ထေ၍ စဉ်းစားခြင်းမျိုးဖြစ်သည်။

ပုဂ္ဂိုလ်ရေးရည်မှန်းချက်၊ လုပ်ငန်းရည်မှန်းချက်များ၏ အခန်းကဏ္ဍ

လုပ်ငန်းခေါင်းဆောင်များသည် ဦးနှောက်နှစ်ခြမ်းလုံး အသုံးချသူများဖြစ်သလို လုပ်ငန်းရည်မှန်းချက်နှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးရည်မှန်းချက်နှစ်ရပ်လုံးဖြင့် လှုပ်ရှားလုပ်ကိုင်နေကြသူများလည်းဖြစ်သည်။

သို့သော် သူတို့ရည်မှန်းသောအရာများ (ဝါ) ဘဝ၌ သူတို့တန်ဖိုးထားသော နှစ်သက်လိုလားသောအရာများသည် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး မတူကြ။

အချို့က ရယူပိုင်ဆိုင်ချင်သည်။ အချို့က လုပ်ချင်ကိုင်ချင်သည်။ အချို့က သိချင်သည်။ သိမှုကို စွမ်းအားအဖြစ် အသုံးချချင်သည်။ အချို့က လူမှုဆက်ဆံရေးကို တန်ဖိုးထားသည်။ အများအမြင်၊ အများ၏တုံ့ပြန်မှုကို အလေးဂရုပြုသည်။ သို့သော် အားလုံးခြုံငုံလိုက်လျှင်တော့ တစ်စုံတစ်ရာ 'ဖြစ်' ချင်တာချည်းဟူ၍ ပြောဆိုနိုင်သည်။ ဘာတွေ 'ဖြစ်' ချင်ကြသနည်း။ စစ်ကြောကြည့်လျှင် ငွေရေးကြေးရေး စိတ်အေးရမှာ၊ သက်သောင့်သက်သာနေရမှာ၊ လူအများ၏လေးစားမှုခံယူရမှာ၊ စိတ်ချမ်းသာပျော်ရွှင်ရမှာ...... စသည်ဖြင့် တွေ့ရလိမ့်မည်။

လုပ်ငန်းအကြီးအကဲတွေကို ကျွန်တော်၊ တွေ့ဆုံသည့်အခါ သူတို့အသီးသီးမှာ သည်သဘောသဘာဝများ သွားတွေ့ရသည်။ အချို့က အပြင်ပန်းအောင်မြင်မှုလက္ခဏာတွေကို မက်မောကြသည်။ ထည်ဝါခံ့ညားသည့် ရုံးခန်းကြီးမှ ထိုင်ချင်သည်။ ထိပ်ဆုံးဆိုသည့် ဇိမ်ခံကားကိုစီးချင်သည်။ အချို့က အချက်အလက်တွေသိရဖို့၊ အချို့က ကိစ္စကြီးငယ်တွေမှာ ကိုယ်တိုင်တက်တက်ကြွကြွ ပါဝင်ရဖို့ အဲသည်လိုတွေ လိုလားကြသည်။ သို့သော် သည်ဟာတွေက ပန်းတိုင်တွေမဟုတ်။ လမ်းကြောင်းတွေသာဖြစ်သည်။ တစ်ဦးချင်းအကြိုက် လမ်းကြောင်းတွေ။ သည်ဟာတွေကမှတစ်ဆင့် သူတို့ရည်မှန်းရာကိုရောက်မည်။ သိချင်သူ၏ ရည်ရွယ်ချက်က ထိထိရောက်ရောက် လုပ်ကိုင်နိုင်ဖို့၊ သူလိုရာရဖို့။ တက်တက်ကြွကြွ ထလုပ်နေသူ၏ ရည်ရွယ်ချက်ကလည်း တစ်စုံတစ်ရာရဖို့၊ တစ်ခုခုဖြစ်ဖို့။ အဲသလိုတွေ။ သူတို့လမ်းကြောင်းတွေ၊ ပန်းတိုင်တွေ၊ သူတို့နေထိုင်မှုပုံသဏ္ဍာန်တွေက အပြန်အလှန် လှည့်ပတ်ဆက်သွယ်နေသည်။ အလုံးစုံခြုံငုံကြည့်မှ တစ်ဦးချင်းကို ရှင်းလင်းစွာ မြင်နိုင်မည်။

တစ်ဦးချင်း စဉ်းစားမှုပုံသဏ္ဌာန်

လုပ်ငန်းခေါင်းဆောင်ဆိုသူတို့၏ တွေးနည်းတွေးဟန်က မည်သို့ရှိပါသနည်း။

စဉ်းစားတွေးတောခြင်းဆိုသည်မှာ အာရုံငါးပါးကို အတွင်း၌သုံးစွဲခြင်းဖြစ်သည်။ အဓိက သုံးစွဲသည့် အာရုံများက အမြင်နှင့်အကြား။ ပြီးတော့ ခံစားမှု။ ယင်းတို့အထဲတွင် အမြင်အာရုံက အလွှမ်းမိုးဆုံး၊ စွမ်းအားအထက်မြက်ဆုံး။

ကျွန်တော်တွေ့ရသည့် ခေါင်းဆောင် အများအပြားပင် ဉာဏ်မျက်စိသမား (visualiser) များဖြစ်ကြောင်း သူတို့ဘာသာ ဝန်ခံပြောဆိုကြသည်။ ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခု မချမှတ် မလုပ်ကိုင်မီပင်

သင်းကြောင့် ဆက်လက်ဖြစ်ပေါ်မည့် အခြင်းအရာများကို သူတို့အမြင်အာရုံများထဲတွင် ပီပီပြင်ပြင် ကြိုတင်မြင်ယောင်ထားမိတတ်ကြစမြဲ ဖြစ်သည်။

ဥပမာ– မှာခ်(စ)အင့်စပင်ဆာကုမ္ပဏီမှ မန်နေဂျင်းဒါရိုက်တာဖြစ်သူ ကိသ်အှတ်(စ) ဆိုလျှင် လာမည့်အစည်းအဝေးတွင် ဘာတွေပြောမည်ဆိုမည်၊ ဘယ်လို ဘယ်ပုံတွေ တွေ့ရကြုံရမည်ဆိုသည် မျိုးကို တကယ်ဖြစ်လာမှာနှင့် ထပ်တူနီးပါးလောက် တူညီစွာ စဉ်းစားမြင်ယောင်မိထားပြီးဖြစ်ရာ တကယ်အစည်းအဝေးသို့ရောက်သည့်အခါ၌ တက်ပြီးသား အစည်းအဝေးကို နောက်တစ်ကြိမ် ပြန်တက်ရသလောက်ပင် ဖြစ်နေတတ်သည်ဟု ဆိုသည်။

နော့တင်ဂမ်ရှိ တီဘောလီဖော်မင်သတင်းစာအုပ်စုတွင် လုပ်ကိုင်ခဲ့သူ လင်းဆင်မွန်း(စ)သည် လည်း အလားတူအတွေ့အကြုံမျိုးရှိသူပင်ဖြစ်သည်။ အလုပ်တစ်ခု တကယ်မဆောင်ရွက်မီ စိတ်ကူး ထဲ အမြင်အာရုံထဲတွင် စိတ်တိုင်းကျကြိုတင်ဆောင်ရွက်ထားပြီးဖြစ်ရာ လက်တွေ့လုပ်ရသည့်အခါ အရသာပင် သိပ်မရှိတော့ဟုဆိုသည်။ ဘာတန်အုပ်စု၏ အကြီးအကဲ ဂျွန်ဟွာနာဆိုလျှင် စတိုးဆိုင် တစ်ဆိုင်ကို မနက်ပိုင်းမှာ သွားရောက်ကြည့်ရှု၊ ပြန်လာပြီးသည့်နောက်တွင်မှ အသေးစိတ်ပြန်လည်မြင် ယောင်ကာ လိုအပ်သောဆုံးဖြတ်ချက်တွေချ၊ သို့မဟုတ် သူမြင်ယောင်သည့် သုံးသပ်ချက်အပေါ် မူတည်ကာ ညွှန်ကြားချက်တွေပေး၊ ဆိုတာမျိုး လုပ်လေ့ရှိသည်။ ပြီးလျှင်တော့ ခေါင်းထဲက အဲသည်ကိစ္စနှင့်ပတ်သက်သည့် အမြင်အာရုံတွေကို အားလုံးရှင်းပစ်ဖယ်ပစ်လိုက်တတ်သည်။

အီတမ်ကုမ္ပဏီမှ ရော့ဒနီအိ(စ)ကမူ ရုပ်ပုံများ၊ အရောင်များနှင့် စဉ်းစားတတ်သူဖြစ်သည်။ ကိစ္စတစ်ရပ် သို့မဟုတ် ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်စုံတစ်ရာနှင့်ပတ်သက်၍ စဉ်းစားရင်း သူ့အမြင်အာရုံထဲ တွင် သတိပေးမီးနီ သို့မဟုတ် ကောင်းတယ်ဆက်လုပ်ဆိုသော အချက်ပြမီးစိမ်းတွေ ပေါ်လာတတ် သည်ဟုဆိုသည်။ သူစဉ်းစားသည့်အခါနှင့် စိတ်ကူးများကို မှတ်သားသည့်အခါများ၌ အတိုကောက် ခေါ်ဟာရများ၊ စိတ်ကူးပုံသဏ္ဍာန် (mental structures) များကိုလည်း အသုံးပြုလေ့ရှိသည်။

လူတိုင်းပင် အာရုံပုံရိပ်များ၊ အသံများ (စကားလုံးများ)၊ ခံစားမှုများဖြင့်စဉ်းစားတတ်သည် မှန်သော်လည်း ယင်းသို့ ဉာဏ်မျက်စိဖြင့် ပီပီပြင်ပြင် မြင်ယောင်မှန်းဆတတ်ခြင်းမှာမူ အချို့လူများ၌ သာတွေ့ရသည့် ထူးခြားသော ပင်ကိုသဘာဝအရည်အသွေးတစ်မျိုးဖြစ်သည်။ သို့သော် ကာယ ခွန်အားရည်များနည်းတူ ဉာဏစွမ်းရည်များလည်းလေ့ကျင့်လျှင် တိုးတက်မြဲဖြစ်သည်။ ယခု ဉာဏ်မျက်စိ ခွန်းရည်သည်လည်း သင်ယူလေ့ကျင့်၍ရနိုင်သည့် ခေါင်းဆောင်အရည်အသွေးတစ်မျိုးပင်ဖြစ်ပါသည်။

လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်ဖြစ်စေ၊ ပြိုင်ဘက်ဖြစ်စေ၊ ကျွမ်းကျင်သူ ပညာရှင်ဆိုသူများဖြစ်စေ မည်သူ ဘို့ထက်မဆို ပို၍ကျော်၍ တွေးတတ်မြင်တတ်သည့်အခါ သူတစ်ပါးအပေါ် သိသိသာသာလွှမ်းမိုးမှု ရလာသည်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၏ ပုဂ္ဂိုလ်ဩဇာအရှိန်အဝါဟူသည် သည်အချက်ပေါ်တွင် တစ်ပိုင်း တစ်ကဏ္ဍ မူတည်သည်။ ကျွန်တော် တွေ့ခဲ့ရသော ခေါင်းဆောင်အများစု၌ပင် သည်အချက်က များစွာအဓိကကျကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ လုပ်ငန်းတစ်ခုကို ဘယ်ပုံစံသွားလျှင် ဘာတွေဘာတွေ ဖြစ်မည်၊ မည်သို့ကိုင်တွယ်လျှင် နောက်ဆက်တွဲ မည်သည့်အချက်တွေ ဖြစ်ပေါ်လာမည်။ စသည်ဖြင့် ဖြစ်နိုင်သည့် အလားအလာမျိုးစုံကို စိတ်အာရုံထဲတွင် အလျှင်အမြန် မြင်ယောင်နိုင်စွမ်း သူ့တို့မှာ ရှိသည်။ ဤသည်က သူတို့လောက် ဉာဏ်မျက်စိ မထက်မြက်သူတွေ ဘယ်လိုမှ မတင်နိုင်သော အရာမျိုး ဖြစ်သည်။

လုပ်ငန်းအလားအလာနှင့် ပတ်သက်၍သာမဟုတ်။ ရာထူးနေရာတစ်ခုအတွက် လူပုဂ္ဂိုလ်ရွေးချယ်သည့်အခါမျိုးမှာလည်း ဥပမာ– သည်ပုဂ္ဂိုလ်နှင့် အခြားလုပ်သားများ ဘယ်လုပ်ငန်းကိစ္စမျိုးနှင့် ဆက်ဆံရသည့်အခါ ဘာတွေဖြစ်လာနိုင်သလဲ၊ ကုမ္ပဏီ၏ အစဉ်အလာ သဘောသဘာဝနှင့် သည်ပုဂ္ဂိုလ်၏ စရိုက်လက္ခဏာတို့ သဟဇာတဖြစ်နိုင်မလား၊ မဖြစ်နိုင်ဘူးလား စသည်တို့ကို ဉာဏ်မျက်စိဖြင့် မြင်ယောင်မှန်းဆမှုမျိုး သူတို့ ပြုလုပ်တတ်ကြသည်။ ဤသည်က ကိုယ်ရေးမှတ်တမ်း (curriculum vitae) (C.V)၊ စိတ်တိုင်းထွာမှုပညာသုံး စစ်ဆေးမှု (psychometric test) စသည်တို့ကို သုံးစွဲသူများ လုံးဝလိုက်မမီနိုင်သည့်အချက် ဖြစ်သည်။

လုပ်သားကောင်း အကဲခတ်ရွေးချယ်ခြင်းမျိုးအပြင် လုပ်ငန်းကြီးအချင်းချင်း ပူးပေါင်းခြင်း (merger)၊ ပူးပေါင်းပြီး လုပ်ငန်းကြီးနှင့် ခွဲခွာခြင်း (demerger)၊ ကုန်ပစ္စည်းသစ် စတင်ဖြန့်ချိခြင်း (product launch) အစရှိသည့် လုပ်ငန်းအကြီးအကဲတို့ အဓိကဆုံးဖြတ်ဆောင်ရွက်ရမည့် အလုပ်ကိစ္စကြီးများနှင့် ပတ်သက်လျှင်လည်း ဉာဏ်မျက်စိဖြင့်ဖြန့်ကြက်ရှုမြင်သောနည်းကို သူတို့ တွင်တွင်ကျယ်ကျယ် အသုံးပြုတတ်ကြရာ လက်အောက်လူတို့အဖို့ ၎င်းတို့၏ အကြီးအကဲသည် ပြဿနာ၏သော့ချက်ကို ဒက်ခနဲမြင်တတ်သူ၊ ရေရှည်အတွက် လှမ်းမျှော်တွက်ချက်တတ်သူ၊ ဘယ်ဟာတွေ အရေးကြီးသလဲ ခွဲခြားသိမြင်တတ်သူအဖြစ် အထင်ကြီးစရာ၊ လေးစားကြည်ညိုစရာ ဖြစ်ရပေသည်။

အာရုံဆက်စပ်စဉ်းစားတတ်မှု

အမြင်အာရုံ အားပြုစဉ်းစားတတ်မှု (ဝါ) ဉာဏ်မျက်စိကျက်စားတတ်မှုသည် ခေါင်းဆောင်တို့အား မှတ်ဉာဏ်ကောင်းသူများ၊ အနာဂတ်ကို မှန်းမျှော်တွက်ချက်တတ်သူများဖြစ်အောင် အထောက်အကူပြုကြောင်း ဆိုခဲ့သည်။

သို့သော် ခေါင်းဆောင်လုပ်သူတို့ စဉ်းစားတွေးတောရာ၌ အမြင်အာရုံတစ်ခုတည်းကိုသာ အသုံးပြုသည်မဟုတ်။ သူတို့၌ အကြားအာရုံသုံးစဉ်းစားမှုစွမ်းရည်၊ လှုပ်ရှားမှု သို့မဟုတ် အထိအတွေ့ (kinaesthetic feeling) အာရုံသုံး စဉ်းစားမှုစွမ်းရည် စသည်များလည်း ရှိသေးသည်။

ယင်းအာရုံအားလုံးကို ပေါင်းရုံးသုံးစွဲခြင်းဖြင့် အာရုံဆက်စပ်စဉ်းစားတတ်မှု (synaesthetic thinking) စွမ်းရည်ရှိသူများ ဖြစ်လာသည်။ ဥပမာ– အကြားအာရုံသုံး စဉ်းစားမှုစွမ်းရည် ထက်မြက်ခြင်းကြောင့် လူတကာတို့၏နာမည်များကို မှတ်မိသည်။ အမြင်အာရုံသုံးစဉ်းစားဉာဏ် ထက်သန်ခြင်းကြောင့် မျက်နှာများစွာကို အလွယ်တကူမှတ်မိသည်။ လူကိုမှတ်မိခြင်း၊ နာမည်တွေ ခေါ်ပြောနှုတ်ဆက်နိုင်ခြင်းကြောင့် လူမှုဆက်ဆံရေးတွင် သူတကာထက် အကြီးအကျယ် တစ်ပန်းသာသည်။

အကြားအာရုံသုံး၍ စဉ်းစားတတ်ခြင်းသည် နားထောင်မှုစွမ်းရည် ထက်မြက်ခြင်းကိုပြသည်။ တစ်ကိုယ်တည်း စကားပြောခြင်း (ဝါ) စိတ်အာရုံတွင်း စကားပြောခြင်း အလေ့အထနှင့်လည်း ဆက်စပ်ပတ်သက်သည်။ ခေါင်းဆောင်အများအပြား၌ပင် သည်အလေ့အထမျိုးရှိကြသည်။ တစ်ကိုယ်တည်းပြောစကားများသည် လူအား စိတ်ထက်သန်တက်ကြွအောင် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်နိုင်စွမ်းရှိပြီး၊ တစ်ခါတစ်ရံ မိမိကိုယ်တိုင်အတွက် ရှေ့ဆောင်လမ်းပြသဖွယ် ပဲ့ကိုင်လမ်းညွှန်နိုင်သည့် သဘောလည်း ရှိသည်။

စင်စစ် သည်အလေ့အထသည်လည်း လူတိုင်း၌ပင် အနည်းနှင့်အများရှိတတ်သော သဘာဝလက္ခဏာတစ်ရပ်ပင် ဖြစ်ပါသည်။ တစ်ကိုယ်တည်းပြောစကားအားဖြင့် မိမိကိုယ်ကို ဝေဖန်ခြင်း၊ အားပေးခြင်း၊ တိုက်တွန်းနှိုးဆော်ခြင်းများကိုလူတိုင်းလုပ်တတ်ကြသည်။ သို့သော် များစွာထိရောက်လေ့မရှိကြ။ သည်အလေ့အကျင့်ကို စွမ်းအားတစ်ခုဖြစ်အောင် မြှင့်တင်ပြီး အသုံးပြုသည့်အခါမှသာ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များ ပေါက်မြောက်အောင်မြင်အောင် စွမ်းဆောင်နိုင်စွမ်း ရှိလာသည်။

သည်သဘောကို တွေ့သိသုံးစွဲမိကြသူများထဲတွင် အလယ်အလတ် မန်နေဂျာများထက် လုပ်ငန်းအကြီးအကဲ သို့မဟုတ် ထိပ်ပိုင်းခေါင်းဆောင်များက ရာခိုင်နှုန်းအချိုးအစားပိုများကြောင်း နှိုင်းယှဉ်တွေ့ရှိရသည်။

အကြားအာရုံသုံး၍ စဉ်းစားတတ်မှုတွင် လူများ၊ သတင်းအချက်အလက်များ၊ လုပ်ငန်းသစ်များ၊ ဆုံးဖြတ်ချက်များအပေါ် ထိတွေ့ခံစားလွယ်မှုပါ ပေါင်းစပ်လိုက်သည့်အခါ ခေါင်းဆောင်လုပ်သူသည် သူတွေ့ကြုံရသမျှ ပြဿနာများကို ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းရန် အဆင်သင့်ရှိလာသည်။

အာရုံပေါင်းစုံ ဆက်စပ်စဉ်းစားတတ်သူသည် လူတစ်ဖက်သားနှင့် နားလည်မှု (rapport) ရလွယ်သည်။ တစ်ဖက်လူသည် မည်သည့်စဉ်းစားမှုပုံသဏ္ဌာန်မျိုး၌ အားသန်သူဖြစ်ပါစေ၊ မိမိက ၎င်းနှင့် အလွယ်တကူ လိုက်ညှိစဉ်းစားနိုင်စွမ်းရှိသည်ဖြစ်ရာ စိတ်သဘောချင်း တိုက်ဆိုင်မှုရရှိရန်လည်းကောင်း၊ ရင်းနှီးခင်မင်မှုရရှိရန်လည်းကောင်း မခဲယဉ်းတော့ပေ။ ထို့ကြောင့် လူအများ၏ နှစ်သက်လေးစားမှုကိုခံယူရသော ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ရေးတွင် အသိဉာဏ်ပညာ (intellect) ထက် ၎င်းပုဂ္ဂိုလ်၏ စဉ်းစားတွေးတောမှု ပုံသဏ္ဌာန် (personal thinking style)က ပို၍ အရေးပါသည်ဟု ဆိုချင်ပါသည်။

နေ့စဉ်အောင်မြင်မှုအတွက် အမြင်အာရုံ အသုံးချခြင်း

ဉာဏ်မျက်စိ ဖြန့်ကြက်ခြင်းအလုပ်သည် လုပ်ငန်းကိစ္စကြီးများ၊ အဆင့်မြင့် မဟာဗျူဟာများအတွက်သာမဟုတ်။ ၎င်းကို အချိန်တိုင်းနေရာတိုင်းမှာပင် အသုံးချနိုင်၏။ သို့သော် လူတစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး အမြင်အာရုံစွမ်းရည်ချင်းကား တူညီလေ့ မရှိကြပါ။

အများအားဖြင့်မူ ကျွမ်းကျင်ရာလိမ္မာဆိုသကဲ့သို့ မိမိနှင့်သက်ဆိုင်ရာ ကဏ္ဍအသီးသီးတွင် အခြားသူထက် အမြင်အာရုံပိုထက်မြက်တတ်ကြသည်။ ဥပမာ– အိမ်ရှင်မ၏မျက်စိတွင် သူယခုတွေ့ရသော နံရံကပ်စက္ကူကို နေအိမ်ဧည့်ခန်းတွင်အသုံးပြုပါက ဧည့်ခန်း၏ အသွင်အပြင်သည် မည်သို့ရှိလိမ့်မည်ဟု ပီပီပြင်ပြင် မြင်၏။ သို့သော် သူမခင်ပွန်းသည်၏ မျက်စိတွင်မူ သူမနည်းတူ မြင်ယောင်မိနိုင်ရန် ခဲယဉ်းသည်။ အလားတူပင် ခင်ပွန်းသည်က သူနှင့် သက်ဆိုင်သောကိစ္စတွင် ကွက်ကွက်ကွင်းကွင်း ကြို၍မြင်နေစဉ် ဇနီးသည်အဖို့ ဝိုးတိုးဝါးတား မြင်ယောင်မိရန်ပင် ခဲယဉ်းနေ၏။

သို့သော် အချို့သူများ၌ နေရာကဏ္ဍမရွေး အခြားသူများထက် အမြင်အာရုံစွမ်းရည် ပို၍ ထက်မြက်နေတတ်ပါသည်။ အရာဝတ္ထုတွေ၊ အဖြစ်အပျက် ရှုခင်းရှုကွက်တွေကို သူတို့ဉာဏ်မျက်စိထဲတွင် လူတကာထက် ထင်လွယ်မြင်လွယ်နေကြသည်။

ဂေါက်သီးချန်ပီယံ ဂျက်နစ်ကလောက်စ် (Jack Nicklaus) က သူ၏အကောင်းဆုံးရိုက်ချက်များသည် လက်အလှည့်အလွှဲ (swing) ပေါ်တွင် ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ကိုယ်နေဟန်ထားပေါ်တွင် ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းမူတည်ပြီး ကျန် ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းကိုမူ စိတ်အာရုံထဲကရုပ်ပုံ သို့မဟုတ် ကြိုတင်မြင်ယောင်မှန်းဆထားမှုက အဆုံးအဖြတ်ပေးသွားကြောင်း ပြောဆိုခဲ့သည်။

ဤသည်မှာ မသိစိတ်ထဲရှိ ကြွက်သားတို့၏မှတ်ဉာဏ် (muscle memory) ဆိုသည်ကို အတည်ပြုလိုက်ခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ ရုပ်ပိုင်းလှုပ်ရှားမှုတစ်ရပ်လုံးသည် စိတ်အာရုံထဲတွင် ကြိုတင်မြင်ယောင်ထားသည့် နမူနာပုံစံနှင့် တစ်ထပ်တည်းကျသည်ဆိုသောသဘောပင်။

ဘာတန်အုပ်စု၏ အကြီးအကဲ ဂျွန်ဟွာနာဆိုလျှင်လည်း မှတ်တမ်းဖိုင်များထဲတွင် မိမိသိလိုသောအချက်ကိုရှာဖွေရာ၌ အများသုံးနည်းစနစ်များအတိုင်းမလိုက်၊ အမြင်အာရုံထဲတွင် သူလိုချင်သည့် ဖိုင်ကိုတန်းမြင်ကာ ဘယ်စာမျက်နှာ ဘယ်နေရာဆိုတာကအစ သိနေတတ် ရှာတွေ့တတ်လေ့ရှိသည်ဟု ဆိုသည်။

ဤသည်တို့မှာ အလိုအလျောက်ဆောင်ရွက်မှု သို့မဟုတ် မသိစိတ်လွှမ်းမိုးသော စွမ်းဆောင်မှုများဖြစ်သည်။ စင်စစ် လုပသောဂေါက်သီးရိုက်ချက်မှသည် ဝန်ထမ်းကောင်းတစ်ဦး ရွေးချယ်ခန့်အပ်နိုင်မှု၊ ကုမ္ပဏီ၏ရည်မှန်းချက်တစ်ခုထမြောက်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်မှုတို့အထိ ပြောင်မြောက်သော စွမ်းဆောင်မှုမှန်သမျှမှာပင် အလိုအလျောက် သိမှုစွမ်းရည်များပြသရာ လက်ယာဦးနှောက်ခြမ်းက ရှေ့မှဦးဆောင်သွားစမြဲ ဖြစ်ပါသည်။

သင်ဘယ်လိုစဉ်းစားသလဲ စဉ်းစားကြည့်မည်ဆိုလျှင်

စဉ်းစားဉာဏ်ထက်မြက်သော ပုဂ္ဂိုလ်အများအပြားပင် မိမိတို့ စဉ်းစားပုံစဉ်းစားနည်းအကြောင်း သိမြင်လေ့မရှိကြပေ။ ပါရမီကြီးသော အချို့ဂီတသမားများ၊ ပန်းချီအနုပညာရှင်များ၊ အားကစားသမားများ မိမိတို့စွမ်းရည်နှင့်ပတ်သက်၍ ပိုင်ခြားစိစစ်ပြောဆိုနိုင်စွမ်းမရှိကြသကဲ့သို့ပင်။

သို့သော် အချို့ပုဂ္ဂိုလ်များကတော့ မိမိတို့၏စဉ်းစားမှုပုံသဏ္ဌာန်ကို မိမိတို့ဘာသာ သုံးသပ်ကာ ဘယ်အချက်မှာ မိမိတို့အားသာသည်ဆိုတာ ခွဲခြားသိမြင်တတ်ကြသည်။

အဲရစ်ကုမ္ပဏီ၏ဥက္ကဋ္ဌနှင့် အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်(စီအီး)ဖြစ်သူဘရိုင်ယန်ကတ်ဆယ်(လ်)ဒင်းက လုပ်ငန်းကိစ္စကို စစ်တုရင်ကစားသလို စဉ်းစားသည်။ ရှေ့ကို အကွက်တွေအများကြီးကျော်တွေးသည်။ သည်လမ်းကြောင်းကတက်လျှင် ဘယ်သို့၊ ဟိုအကွက်အတိုင်းသွားလျှင် ဘယ်ပုံ စသည်ဖြင့် အလားအလာစုံကို စစ်ကြောဝေဖန်သည်။ ပြီး ဘယ်ပြိုင်ဘက်ကိုမဆို ငါယှဉ်နိုင်ရမည်ဟူသော စိတ်ဓာတ်မျိုး မွေးထားသည်။

ကားလ်စဘတ်တက်တလီ၏ စီအီးဖြစ်သူ အက်တီဒီနက်ဆင်သည်လည်း စစ်တုရင်သမားပင် ဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းကိစ္စမှာ အကွက်တွေအများကြီးကျော်ပြီး သူစဉ်းစားသည်။ တစ်စုံတစ်ခုလုပ်တော့မည်ဆိုတိုင်း သည်ကိစ္စသည် သူဆင်ထားသည့်ကစားကွက်ကြီးတစ်ရပ်လုံး (မဟာဗျူဟာ တစ်ခုလုံး)နှင့် အံဝင်ခွင်ကျဖြစ်မဖြစ်ဆိုတာ သူအမြဲ စဉ်းစားသည်။

တိတ်အင်လိုင်းလ်ကုမ္ပဏီ၏ အမှုဆောင်အဖွဲ့ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်သူ ဆာနီးလ်ရှော်တော့ ပိုကာတွေး

တွေးသူဖြစ်သည်။ အရှေ့ဥရောပဈေးကွက်ထဲ ထိုးဖောက်ဝင်ရောက်ရေးအကြောင်း ပြောသည့်အခါ 'ဝိုင်းမှာ တစ်နေရာရဖို့' ဆိုတာမျိုး သုံးနှုန်းသည်။

ရှဲလ်(ယူကေ)ကုမ္ပဏီမှ ဒေးဗစ်ဗာနေကတော့ ဖော်မြူလာဝမ်း ကားပြိုင်ပွဲသမား ဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းကိစ္စကို ကားပြိုင်ပွဲ အသုံးအနှုန်းများနှင့် သူပြောသည်။

ရှုပကာအလင်္ကာ (ထပ်တူပြုချက်)များ သုံးစွဲခြင်း၊ ဆင်တူယိုးမှားတို့နှင့် နှိုင်းယှဉ်ဆင်ခြင်မှု ပြုခြင်းတို့သည် လက်ယာဦးနှောက်ခြမ်းစဉ်းစားမှု၏ အရေးပါသောကဏ္ဍရပ်များ ဖြစ်ပါသည်။

အလားတူ ကျားကစားနည်းအတိုင်း စဉ်းစားသူရှိသည်။ ရပ်ဂဘီဘောသမားအတွေးတွေးသူ ရှိသည်။ အချို့က ခရစ်ကက်ပုံစံယူသည်။ အချို့က တင်းနစ်သမားလို တွေးသည်။ ဂေါက်သီးထဲက စကားလုံးတွေ ယူသုံးသူသုံးသည်။ နျူကလီယားအီလက်ထရစ် ကုမ္ပဏီဥက္ကဋ္ဌ ဂျွန်ကော်လီယာ ကတော့ သူ့လက်အောက်ရှိ အထုပ်မြူဓာတ်ပေါင်းဖို မန်နေဂျာများမှာ ကိုင်ပိုင်ဆုံးဖြတ်လုပ်ကိုင်ခွင့် ရှိဖို့လိုအပ်ပုံကို ဖျက်သင်္ဘော (destroyer) ကက်ပတိန်များ၏ အနေအထားနှင့် နှိုင်းယှဉ်စဉ်းစားပြော ဆိုသည်။ ရေတပ်ဗိုလ်ချုပ်က လက်အောက်ရှိ စစ်သင်္ဘောများအားလုံးကို မဟာဗျူဟာအတိုင်း စီမံခန့်ခွဲနေစဉ် ဖျက်သင်္ဘောတစ်စီးချင်း၏ ကက်ပတိန်အသီးသီးကိုလည်း သူရင်ဆိုင်နေရသည့် အနေအထားနှင့် လျော်ညီစွာ ဆုံးဖြတ်ဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့် ပေးထားရသည်။ သည်လိုဆင်တူသည့် အနေအထားမျိုးကို ပုံစံယူ၍စဉ်းစားသည့်အခါ ရှုပ်ထွေးသော ပြဿနာတွေ၊ သောင်မတင်ရေမကျ အနေအထားတွေ ရှင်းလင်းပြေလည်သွားသည်။

ခေါင်းဆောင်များ၌ ယင်းသို့ အရှုပ်ကို အရှင်းနှင့် နှိုင်းယှဉ်တွေးတတ်သော အလေ့အထ ရှိကြသည်။ ထို့ကြောင့်လည်း အလွန်ကြီးမားရှုပ်ထွေးသော လုပ်ငန်းကြီးများထဲမှ ပြဿနာများကို ပမာဏာရော သဘာဝအရပါ ခွဲခြားသိမြင်နိုင်ကြခြင်းဖြစ်သည်။

ခေါင်းဆောင်များ၏ စဉ်းစားတွေးတောဟန်များအကြောင်း လေ့လာသုံးသပ်သည့်အခါ ၎င်းတို့ထဲမှအများစုသည် အတွေ့အကြုံရင့်လာသည်နှင့်အမျှ ပို၍ တွေးတတ်ခေါ်တတ် စဉ်းစားတတ် လာခြင်းဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ စင်စစ် ၎င်းတို့၏နည်းနာများသည် ထူးခြားဆန်းပြားလှသည် မဟုတ်။ သင်တို့ ကျွန်ုပ်တို့လည်း လေ့ကျင့်မည်ဆိုက ၎င်းတို့နည်းတူ ထူးခြားသော ခေါင်းဆောင် များဘဝသို့ ရောက်ရှိနိုင်သည်သာဖြစ်၏။ ကျွန်တော်တို့အားလုံးမှာ ရှိပြီးဖြစ်သည့် မြင်မှု၊ ကြားမှု၊ ခံစားတတ်မှုစွမ်းရည်များ ပိုမိုစူးရှထက်မြက်အောင် လေ့ကျင့်ပြုပြင်ပေးရန်သာလို၏။ ခေါင်းဆောင် ဖြစ်လိုစိတ်လည်း ကျွန်တော်တို့ မွေးမြူယူ၍ရနိုင်၏။ တစ်စုံတစ်ရာကို ထက်သန်ယုံကြည်ဖို့လည်း ကျွန်တော်တို့တတ်နိုင်၏။ ရည်မှန်းချက်တွေ၊ ပန်းတိုင်တွေလည်း ရွေးချယ်ချမှတ်နိုင်၏။ ခေါင်း ဆောင်မှုဆိုသည်မှာ အဲသည်ဟာတွေထဲက ပေါက်ဖွားလာခြင်း၊ လူ၏အတွင်းပိုင်းထဲ အဇ္ဈတ္တထဲက ပေါ်လာခြင်းသာဖြစ်၏။

အနာဂတ်မြင်ကွင်း (vision)

ပြောင်းလဲလာမည့် အနာဂတ်အခြေအနေများကို မြင်ယောင်မျှော်မှန်းတတ်ခြင်းသည် ခေါင်းဆောင် တို့၏ လက္ခဏာတစ်ရပ်ဖြစ်ကြောင်း ရေးကပင်သိမှတ်ခဲ့ကြပါသည်။

အနာဂတ်အနေအထားကို ပီပီပြင်ပြင် မြင်တတ်မှုစွမ်းရည်ကြောင့် မန်နေဂျာမှ ခေါင်းဆောင် အဖြစ်သို့ ကူးပြောင်းလာနိုင်သည်။

အနာဂတ်မြင်ကွင်းသမား (visionary)သည် ဉာဏ်မျက်စိကျက်စားသူ (visualiser)နှင့် ဉာဏ်သုံးပုံခြင်းတူညီသည်။ သို့သော် သူက ပို၍အဆင့်မြင့်သည်။ ကြီးကျယ် သည်ဟုဆိုရ လိမ့်မည်။ ပမာဆိုရလျှင် ဉာဏ်မျက်စိသမားသည် သစ်တစ်ပင်ချင်းကိုမြင်၍ သစ်တောကိုမမြင်။ မြင်ကွင်းကျယ်သမားက သစ်တောတစ်ခုလုံး၏အနေအထားကို ခြုံငုံ၍မြင်သည်ဟူသောသဘော ပင်။ အနာဂတ်မြင်ကွင်းသမားသည် အနီးဝန်းကျင်မှုကို မကြည့်၊ ရှေ့ဝေးဝေးလံလံဆီသို့ပါလှမ်း မျှော်သည်။

ကုမ္ပဏီတစ်ခု ရေရှည်မှာ ဘယ်လမ်းကြောင်းအတိုင်းသွားမည်ဟူသော အချက်သည် ခေါင်းဆောင်တို့ ဆုံးဖြတ်ရွေးချယ်ရသောအလုပ် ဖြစ်သည်။ ရှေ့သို့ ဖြန့်ကြက်မြင်တတ်သော စွမ်းရည်ဖြင့် သူသည် ကုမ္ပဏီ၏အနာဂတ်ကို ပုံဖော်သည်။ အိပ်မက်ကြီးကြီးမက်သည်။ နောက် လိုက်တွေ စိတ်ချလက်ချလိုက်ပါနိုင်စေမည့် ပီပြင်ထင်ရှားသော အိပ်မက်မျိုး၊ အနာဂတ်မျှော်မှန်း ချက်မျိုး။

အနာဂတ်မြင်ကွင်း (vision) ဆိုသည်မှာ အလွန်ပုဂ္ဂလိကဆန်သောအရာ၊ ခေါင်းဆောင်၏ အဇ္ဈတ္တထဲမှာသာ ရှိနေသောအရာဖြစ်သည်။

ကျွန်တော်တွေ့ရှိရသော ခေါင်းဆောင်များကိုယ်တိုင်၏နှုတ်မှမူ vision ဆိုသော စကားကို ကြားရခဲသည်။ သည်စကားက သိပ်ကြီးကျယ်လွန်းသည့်အကြောင်းကြောင့်ဖြစ်နိုင်သည်။ အကြား အမြင်သမားလိုလို နိမိတ်ဖတ်သလိုလိုသဘောမျိုး သက်ရောက်မှာစိုးသောကြောင့်လည်း ဖြစ်နိုင် သည်။ သို့သော် နှုတ်မှသာမပြောသည်၊ လက်ခံယုံကြည်မှုရှိတတ်ကြကြောင်းကား ထင်ရှားသည်။

အနာဂတ်ကာလအကြောင်းကို ရိုးစင်းသောစကားလုံးများဖြင့် သူတို့ ပြောလေ့ရှိသည်။ "ကျွန်တော်ဖြစ်ချင်တဲ့အရာကို ကျွန်တော့်မျက်စိထဲမှာ ရှင်းရှင်းကြီး မြင်ထားတယ်" ဆိုတာမျိုး သူတို့ပြောတတ်သည်။

အနာဂတ်မှာကြုံရမည့် အနေအထားအသီးသီးကို သူတို့မြင်သည်။ သူတို့ကုမ္ပဏီ သို့မဟုတ် စက်မှုလုပ်ငန်းကြီးတစ်ခုလုံး၏ ရှုခင်းပုံကားချပ် မည်သို့ရှိမည်။ မည်သို့ ပြောင်းလဲဖြစ်ပေါ်မည် ဆိုသည်များကို သူတို့ ပီပီပြင်ပြင် မြင်သည်။ သူတစ်ပါးကို ပြန်လည်ပြောပြနိုင်လောက်အောင် တိတိကျကျကြီး မြင်ကြသည်။

တစ်နည်းပြောရလျှင် ကုမ္ပဏီ၏ ရေရှည်စီမံကိန်းများ သို့မဟုတ် အနာဂတ် ထုတ်လုပ်ရေး အစီအစဉ်များအဖြစ် အခြားလူများ ဖတ်ရှုရမည့်အကြောင်းအရာမျိုးကို သူတို့က သူတို့ရှေ့မှောက် တွင် တကယ်ဖြစ်ပျက်နေဘိသည့်အလား 'မျက်ဝါးထင်ထင်' မြင်နေခြင်းမျိုးဖြစ်သည်။ သည်လို ကြိုတင်မြင်သဖြင့်လည်း လုပ်သင့်လုပ်ထိုက်သည်များကို စောစောစီးစီးသိကာ လုပ်ဖြစ်ကိုင်ဖြစ် ပြင်ဆင်ဖြစ်ကြသည်။ သည်အခါ သူတို့ကို တီထွင်ဖန်တီးဉာဏ်ရှိသူများ၊ စမိသည့်အလုပ်ကို ပြီးဆုံးအောင် နှစ်မြှုပ်လုပ်ကိုင်တတ်သူများ၊ အလုပ်ဖွဲ့ကြီးသူ၊ လုပ်ငန်းကိစ္စ နှံ့စပ်ကျွမ်းကျင်သူများ စသည်ဖြင့် မြင်လာရပေသည်။

ထို့ပြင် ခေါင်းဆောင်၏ခေါင်းထဲရှိ ပီပြင်သောအနာဂတ်မြင်ကွင်းသည် နီးစပ်သူ အခြားလူ

များသို့ပါ ကူးစက်နိုင်စွမ်းရှိသည်ဖြစ်ရာ ၎င်းနည်းတူ အနာဂတ်ကို ကြိုတင်မြင်ကြပြီး မြင်သည့်အတိုင်း တကယ်ဖြစ်အောင် လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်ပေးကြမည့် နောက်လိုက်ကောင်းများလည်း အများအပြား ရရှိလာနိုင်ပေသည်။

အနာဂတ်မြင်ကွင်းဆိုသောစကားမှာ ဆိုခဲ့သည့်အတိုင်း နိမိတ်ဖတ်သလို၊ ဟောကိန်းထုတ်သလို အနက်ပွားကလေးများ တွယ်ငြိနေသဖြင့် များစွာ မနှစ်သက်လှပါ။ သို့သော် လုပ်ငန်းကိစ္စ သို့မဟုတ် ဦးဆောင်မှုကိစ္စအကြောင်းပြောလျှင် အနာဂတ်မြင်ကွင်းဆိုသည်က အခရာအဖြစ်ပါလာပါသည်။ ကုမ္ပဏီတိုင်း သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီအများစုမှာ အနာဂတ်မြင်ကွင်း ကိုယ်စီရှိကြသည်ဟူ၍ကား မပြောလိုပါ။ သို့သော် အနာဂတ်အကြောင်း မြင်ယောင်ပြောဆိုသူ၊ အနာဂတ်ကို ဉာဏ်မျက်စိဖြင့် ကျက်စားရှုမြင်သူ (visualiser)များကတော့ ကုမ္ပဏီတိုင်းလိုလိုမှာ အနည်းနှင့်အများ ရှိကြမြဲဖြစ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းစီမံခန့်ခွဲမှုပညာရှင်ဆိုသူများ၏ ယုတ္တိနည်းကျသုံးသပ်ချက်များ၊ ကိန်းဂဏန်းစာရင်းဇယားများ၊ စိစစ်ဝေဖန်ချက်များသက်သက်ဖြင့် သူတို့ ကျေနပ်မနေကြပါ။ ထို့ပြင် ကုမ္ပဏီထိပ်သီးခေါင်းဆောင်များမှာက အနာဂတ်မြင်ကွင်းဆိုသည်ကို နှုတ်ကသာ ဖွင့်မပြောသော်လည်း ခေါင်းထဲ၌ ဇာတိစိတ် (instinct)တစ်ခုလို အလိုလိုရှိနေတတ်ပါသည်။ မိမိကိုယ်တိုင်နှင့် မိမိကုမ္ပဏီအတွက် အနာဂတ်တွင် ဖြစ်စေချင်သောအရာများကို ရှင်းရှင်းမြင်ထားခြင်းဖြင့် ရည်မှန်းချက်များကို ပို၍ တိကျရေရာစေပါသည်။ ရည်မှန်းချက်ခိုင်မာမှုသည် ပုဂ္ဂိုလ်ဘဝရော လုပ်ငန်းပိုင်းအောင်မြင်ရေးအတွက်ပါ အရေးကြီးသောအချက်တစ်ရပ် ဖြစ်သည်။ အနာဂတ်မြင်ကွင်း ရှင်းလင်းပီပြင်သောအခါ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်သည် ကိုယ်ပိုင်ပစ္စည်းတစ်ခုသဖွယ် အခိုင်အမာဖြစ်လာသည်။

သည်ခိုင်မာမှုသည်လည်း အနုပညာသမား၏ဖန်တီးမှုတစ်ခုနှယ် ၎င်းပုဂ္ဂိုလ် (ခေါင်းဆောင်)၏ အတွင်းအစွမ်းထဲကလာသောအရာပင် ဖြစ်ပေသည်။

ခေါင်းဆောင်နှင့် အိပ်မက်

ပီပြင်ခိုင်မာသော အနာဂတ်မြင်ကွင်းသည် ခေါင်းဆောင်အား ၎င်းလုပ်သမျှကိုင်သမျှတွင် ပဲ့ကိုင်လမ်းညွှန်ခြင်း သို့မဟုတ် တွန်းထိုးမောင်းနှင်ခြင်းများပြုလုပ်လျက်ရှိရာ ယင်းအတွက်ကြောင့်ပင် ၎င်းတို့သည် သာမန် မန်နေဂျာများထက် တစ်ပန်းသာသူ၊ စူးရှထက်မြက်သူများ ဖြစ်လာရပေသည်။ သူတို့သည် သာမန် မန်နေဂျာများကဲ့သို့ လတ်တလော ပြင်ပအနေအထားများ ပေါ်တွင်မူတည်၍ လုပ်ရှားကြသူများမဟုတ်။ ရေတိုအတွက် တဒင်္ဂအတွက် အလုပ်လုပ်နေသူများမဟုတ်။ အိပ်မက်က သူတို့အား ရေရှည်အတွက် လမ်းကြောင်းချပေးသည်။ ရေရှည်စိတ်အား ထက်သန်နေအောင်လည်း သွေးဆော်မှုပေးသည်။ ထို့ကြောင့်ပင် မကောင်းသောအဖြစ်အပျက်များ၊ အခြေအနေဆိုးများ၏ဒဏ်ကို အများတကာထက် ၎င်းတို့ ပို၍ ကြံ့ကြံ့ခံနိုင်ကြခြင်းဖြစ်သည်။

ကျွန်တော်တွေ့ခဲ့သည့် ခေါင်းဆောင်အတော်များများပင် နေ့လယ်အိပ်မက်တွေ အကြီးအကျယ် မက်တတ်ကြသူများဖြစ်သည်။ သူတို့ အိပ်မက်မက်ခြင်းက အကြောင်းကိစ္စများကို ရှင်းလင်းကြည်လင်စွာ မြင်တတ်ခြင်းတည်းဟူသော အရည်အသွေးနှင့် ဆက်စပ်နေသောသဘော

ရှိသည်။ ကိုကာကိုလာရှဝက်(ပ)(စ)ဘီးဗားရေ့ဂျက်စ်ကုမ္ပဏီ (စီစီအက်(စ်)ဘီ)မှ အမ်ဒီ ဒဲရစ် ဗီလျံ(စ)သည် အိပ်မက်အတတ်ပညာအရာမှာ ကျွမ်းကျင်ထင်ရှားသော ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးဖြစ်သည်။ ဘရင့်ဝေါ့ကာကုမ္ပဏီတွင် ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌလုပ်ခဲ့သည့် ဆာကိ(သ်)ဘရိုက်ဆိုလျှင်လည်း ကြီးကြီးမားမား အိပ်မက်သမားပင်ဖြစ်သည်။ သို့သော် အိပ်မက်ကို ဗလာချိမက်တာမျိုးတော့ သူလက်မခံ။ သူက စိတ်ကူးယဉ်အိပ်မက်ဟူသည် တီထွင်ဖန်တီးမှုအတွေးတစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး သည်အရာကို ကုမ္ပဏီအတွက် အကျိုးရလဒ် ခိုင်ခိုင်မာမာထွက်အောင် အသုံးချရမည်ဟု ဆိုသည်။

နေ့လယ်အိပ်မက်များမှနေ၍ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုတိုးတက်စေမည့် စိတ်ကူးဉာဏ်သစ်များ ဖြစ်ပေါ်သည်။ ပြဿနာများစွာအတွက် အဖြေရှာပေးသည်။ ထို့ပြင် အိပ်မက်ငယ်များဘဝမှ ကြီးကျယ်ခမ်းနားသော အနာဂတ်မြင်ကွင်းများအဖြစ် တိုးတက်ဖြစ်ပေါ်ကာ ကုမ္ပဏီကြီးများအတွက် ပြောစမှတ်ပြုစရာ အောင်မြင်မှုဇာတ်လမ်းများလည်း ဖန်တီးတည်ဆောက်ပေးပေသည်။

နေ့လယ်အိပ်မက်တို့၏ စွမ်းအားအကြောင်းပြောသဖြင့် အိပ်မက်မက်သူ ခေါင်းဆောင်များကို စိတ်ကူးယဉ်သက်သက်သမားများ (dreamers)ဟူ၍ကား လုံးဝမမှတ်ယူစေလိုပါ။ စိတ်ကူးယဉ်သက်သက်သမားများမှ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာလေ့မရှိ။ ခေါင်းဆောင်သာမဟုတ် တန်ဖိုးရှိသည့် အခြားဘယ်အရာမျိုးမှုလည်းဖြစ်လေ့မရှိ။ သို့သော် ခေါင်းဆောင်လုပ်မည့်သူမှာ အိပ်မက် (dream)တော့ ရှိဖို့လိုသည်။

အိပ်မက်သက်သက်သမားတစ်ယောက် ခေါင်းဆောင်မဖြစ်နိုင်သလို အိပ်မက်မရှိဘဲလည်း မည်သူမျှ ခေါင်းဆောင်အရာရမလာနိုင်ကြောင်း သိမှတ်စေလိုပါသည်။

ခေတ်ရှေ့က ပြေးနေသူ

တစ်စုံတစ်ယောက်၏ ဦးခေါင်းထဲမှာရှိသည့် အနာဂတ်မြင်ကွင်းဆိုသည်က သူတစ်ပါးထံဆက်သွယ်ကူးလူးရန် မလွယ်ကူဘဲ ရှိတတ်သည်။ သည်မြင်ကွင်းကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာဖော်ပြရန်၊ ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်တွေဖြင့်တင်ပြရန် သို့မဟုတ် ကျိုးကြောင်းဝေဖန်ထောက်ခံ ပြောဆိုနိုင်ရန် ခက်ခဲသည်။ တစ်နည်းပြောရလျှင် လက်ယာဦးနှောက်ခြမ်း၏ ဖန်တီးတီထွင်မှုအလုပ်ကို လက်ဝဲဦးနှောက်ခြမ်းက သုံးစွဲသည့်ဘာသာစကားများ၊ ယုတ္တိနည်းကျတွေးတောပုံများနှင့် ရှင်းလင်းရန် မလွယ်ကူသောသဘောပင်။

အနာဂတ်မြင်ကွင်းဟူသည်က ရုပ်ပုံကားချပ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ သို့သော် ဆွဲလက်စ ရုပ်ပုံကားချပ်တစ်ခုမဟုတ်။ ရေးဆွဲပြီးသောကားချပ်သာ ဖြစ်သည်။ ရေးဆွဲပုံအဆင့်ဆင့်ကို သူ့ထံမှာမမြင်ရ။

သူက ခရီးပန်းတိုင်ကိုသာပြသည်။ ခရီးလမ်းကြောင်းကို မဖော်ပြ။

အနာဂတ်မြင်ကွင်းသမား (ခေါင်းဆောင်)သည် သူ့လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တို့ မြင်နေသော မိုးတုပ်စက်ဝိုင်း၏ဟိုမှာဘက်သို့ လှမ်းမျှော်၍မြင်သည်။ အကြောင်းကိစ္စရပ်များကို ၎င်းတို့မမြင်သော နောက်ခံအနေအထားများဖြင့် သူမြင်သည်။ သည်အခါ သူနှင့် အခြားသူများကြား အမြင်ကွဲပြားခြားနားမှုကြောင့်ပင် တစ်ခါတစ်ရံ သူ့ဘက်က၊ တစ်ခါတစ်ရံ အခြားသူများဘက်က စိတ်ပျက်စိတ်ညစ်ရမှုများ ပေါ်ပေါက်တတ်သည်။

တစ်ခါတစ်ရံ အိပ်မက်က ငုပ်လျှိုးနေတတ်သောသဘောရှိသည်။ ပေါ်မလာနိုင်၊ ပေါ်လာ၍ မရ။ တစ်ခါတစ်ရံ သူက ခေတ်ရှေ့သိပ်ရောက်နေသည်။ အချိန်စောနေသည်။ တစ်ခါတစ်ရံဆိုလျှင် မိမိသွားနေသောလမ်းကြောင်းသည် အမှန်တကယ် ကြီးကျယ်အောင်မြင်မည့် လမ်းကြောင်းဖြစ်ကြောင်း မိမိနောက်လိုက်များ နှစ်သက်လက်ခံကာ မိမိအပေါ် ယုံကြည်စိတ်ထက်သန်နေအောင် စည်းရုံးထားနိုင်သော်လည်း နှစ်နှစ်သုံးနှစ်ကြာသည့်တိုင် သည်မြင်ကွင်းကို တကယ်လက်တွေ့ ဖော်ဆောင်ပြသဖို့ မလွယ်ကူဘဲရှိနေတတ်ကြောင်း စီစီအက်(စ)ဘီမှ ဒဲရစ်ဝီလျံ(စ)က ဆိုသည်။

တစ်ခါတစ်ရံ၌မူ ခေါင်းဆောင်၏ခေါင်းထဲမှာ တစ်စုံတစ်ရာ မြင်ထားတာ (vision)ရှိကြောင်း၊ မိမိတို့သွားနေသည့်လမ်းကြောင်းကို မိမိတို့မသိသော်လည်း မိမိတို့အကြီးအကဲကတော့ ကောင်းစွာသိကြောင်း လက်အောက်လူတို့ သိမှတ်ခံယူထားလျှင်ပင် ကိစ္စပြီးစီးတတ်သည်။ သို့သော် တစ်ခါတစ်ရံ၌မူ သည်မြင်ကွင်းကို ကုမ္ပဏီ၏ဖျူရိုကရေစီယန္တရားအဆင့်ဆင့်က သူတို့နည်းသူတို့ဟန်အရ ခွဲခြမ်းစိတ်စိတ်သိမြင်ပြီးပါမှသာ လက်တွေ့စတင် အကောင်အထည်ဖော်နိုင်သောသဘောရှိသည်။ သည့်မတိုင်မီ၌မူ အနာဂတ်ကို မိမိမည်မျှပီပီပြင်ပြင်မြင်သည်ဖြစ်စေ ဘာမျှမတတ်နိုင်။ သူ့အချိန်အခါကျရောက်သည်အထိသာ စောင့်ဆိုင်းရတတ်ပေသည်။

အာရုံထဲကရှုခင်းကို ယုံကြည်ခြင်း

ဘရင်ဝေါ့ကာကုမ္ပဏီဥက္ကဋ္ဌဟောင်း ဆာကီသ်ဘရိုက်မှာ အိပ်မက်တစ်ခုရှိသည်။ အရှေ့ဖျားဈေးကွက် 'တက်'လာလိမ့်မည်ဟူသော ယုံကြည်ချက်အပေါ်အခြေခံသည့်အိပ်မက်။ သူ့အိပ်မက်က ရှိပြီးအခြေအနေများအပေါ် မူတည်သုံးသပ်ကြသူများ လုံးဝလက်ခံနိုင်စရာမရှိသည့် အရာတစ်ခု ဖြစ်နေသည်။

သို့သော် အဖြစ်အပျက်များကို သုံးသပ်ပြောဆိုရာ၌ သူသုံးနှုန်းသွားသောစကားက ထူးခြားနေသည်။ "ကျုပ်ကတော့ အဲဒီအတိုင်းဖြစ်မယ်လို့ ယုံကြည်နေတယ်ဗျ" ဟူ၍။

ယုံကြည်မှု။

အနာဂတ်မြင်ကွင်းတစ်ခုနှင့် တွဲဖက်ပါလာသည့် ယုံကြည်မှု။

ဒါသည် ဖြစ်စေချင်သည့်အရာကို တကယ်ဖြစ်မည်ဟု တွေးခြင်း (wishful thinking) မျိုးနှင့် မတူပါ။ စက္ကူပေါ်တွင်ချရေးထားသည့် စီမံကိန်းများ၊ အလားအလာများသက်သက်နှင့်လည်း ကွဲပြားခြားနားပါသည်။ ထိုအရာများတွင် အဆိုပါ 'ယုံကြည်မှု'မျိုး တွဲဖက်ပါလာခြင်း မရှိပါ။ အနာဂတ်မြင်ကွင်းသမား၌မူ 'ယုံကြည်မှု'ထက်သန်စွာ ပါရှိခြင်းကြောင့်ပင် အချိန်တန်သောအခါ အောင်မြင်မှုရရှိခြင်းဖြစ်သည်။

'ယုံကြည်မှု'နှင့် 'မြင်ကွင်း'သည် တစ်ခုကိုတစ်ခု အပြန်အလှန် ပံ့ပိုးအားပေးသော သဘော ရှိသည်။

'ယုံကြည်မှု'ကြောင့် 'မြင်ကွင်း'သည် ပို၍ ကြည်လင်ရသည်။ ပိုမိုကြည်လင် တင့်ရှားလာသောမြင်ကွင်းကြောင့်လည်း ယုံကြည်မှု ပိုမိုပြတ်သားခိုင်မာလာရသည်။ စိတ်အာရုံတွင်ရှိ မြင်ကွင်း ရုပ်ပုံသည် ရှင်းလင်းပီပြင်လာသည်နှင့်အမျှ အပြင်တွင် အမှန်တကယ်ဖြစ်ပျက်နေဘိသည့်အလား

ထင်မှတ်လာရတတ်သောသဘောရှိသည်။ ထို့ကြောင့် အမြင်အာရုံသမားစိတ်၌ 'မြင်ကွင်း'ပါ အနေအထားသည် သူတကယ်တွေ့ကြုံခဲ့ရသော အခြင်းအရာတစ်ခုလိုဖြစ်ကာ လတ်တလောအဖို့ ယင်းအနေအထားသို့ ရောက်အောင်သွားရန်နည်းလမ်းကို သူရှာမပေးနိုင်သေးစေကာမူ ဒါသည် တကယ်ဖြစ်နိုင်သည့်အရာ လုပ်လျှင်ဖြစ်ရမည့်အရာဟု အခိုင်အမာယုံကြည်နိုင်ခြင်းဖြစ်သည်။

အနာဂတ်မြင်ကွင်း (vision)ဟူသည် တစ်သီးပုဂ္ဂလကိစ္စ သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်း၏ အမှတ္တဲထဲကလာသောကိစ္စ (personal)ဖြစ်ကြောင်း ကျွန်တော်တို့မြင်ခဲ့ပြီ။ ကုမ္ပဏီကြီး၊ ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးများတွင် အိပ်မက်မရှိပါ။ အနာဂတ်မြင်ကွင်းမရှိပါ။ လူတွေမှာသာ သည်ဟာတွေရှိပါသည်။ လူတွေအချင်းချင်းသာ အိပ်မက်တွေ၊ အနာဂတ်မြင်ကွင်းတွေကို မျှဝေခံယူနိုင်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီကြီး၊ အဖွဲ့အစည်းကြီးတစ်ခုထဲရှိ ပုဂ္ဂိုလ်တွေအားလုံးသာ ကြီးကျယ်သော အနာဂတ်မြင်ကွင်းတစ်ခုကို တစ်စိတ်တစ်ဝမ်းတည်း ယုံကြည်ခံယူကြမည်ဆိုလျှင်မူ ယင်းအဖွဲ့အစည်းထက် တန်ခိုးစွမ်းအားကြီးမားသောအရာ မရှိနိုင်တော့ပါ။

လုပ်ငန်းကြီးတစ်ခု၌ ခေါင်းဆောင်သည် စီမံအုပ်ချုပ်သူတစ်ဦးမျှသာမဟုတ်ပါ။ အဖွဲ့အစည်း၏အနာဂတ်မြင်ကွင်းကို ကြီးမှူးဖော်ဆောင်သူ၊ အဖွဲ့အစည်း၏ ယဉ်ကျေးမှုထုံးဓလေ့ (culture)ကို ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်သူလည်း ဖြစ်သည်။ စိတ်အာရုံထဲက အနာဂတ်မြင်ကွင်းကို လက်တွေ့ အကောင်အထည်ဖြစ်လာအောင် ဖော်ဆောင်ရာ၌ လက်အောက်လူတို့က ပို၍စွမ်းချင်စွမ်းသွားပါလိမ့်မည်။ သို့သော် ကိစ္စမရှိပါ။ ယင်းသည် ခေါင်းဆောင်အတွက် အရေးကြီးသော အစိတ်အပိုင်းမဟုတ်ပါ။ အနာဂတ်မြင်ကွင်းတစ်ခုကို လက်အောက်လူတို့ အောင်မြင်စွာ အကောင်အထည်ဖော်နေချိန်တွင် ခေါင်းဆောင်က နောက်ထပ်မိုးကုပ်စက်ဝိုင်းသစ်တွေ ရှာဖွေချဲ့ထွင်နေမည်ဖြစ်သည်။

ခေါင်းဆောင်၏ အခန်းကဏ္ဍ (သို့မဟုတ် ခေါင်းဆောင်အရာကိုရည်မှန်းသော 'သင်'၏ အခန်းကဏ္ဍ)က ရှင်းသည်။ ယင်းက အမြင်အာရုံကောင်း (good mental vision) ရှိဖို့ပဲဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်သည့်အတွက် သင့်မှာ သင့်စိတ်ကူးတွေ တကယ်မွေးဖွားသန္ဓေစင်လာအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်သောစွမ်းအားရှိသည်။ အတိတ်က ဘာမျှမရှိသည့်အရာမှ တစ်စုံတစ်ခုရှိလာအောင် သင်ဖန်တီးနိုင်ပြီဆိုလျှင် သည်ကနေ့ သင်ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ပေပြီ။

ကြီးကျယ်သော အနာဂတ်မြင်ကွင်းဖြင့် အများ၏အာရုံကို ဖမ်းစားခြင်း

ခေါင်းဆောင်၏ ထက်သန်ယုံကြည်မှုနှင့် ဒွန်တွဲပါလာသည့် ကြီးကျယ်သော အနာဂတ်မြင်ကွင်း (vision)တစ်ခုသည် စနစ်တကျ သုတေသနပြုပြီးထွက်လာသည့် လုပ်ငန်းစီမံကိန်းတစ်ရပ်ထက် လူအများ၏အာရုံကို ဖမ်းစားနိုင်စွမ်းရှိပါသည်။ လူအများ၏ခေါင်းထဲတွင် အောင်မြင်သောလုပ်ငန်းကြီးတစ်ခု လည်ပတ်နေပုံကို မြင်ယောင်လာအောင် ၎င်းက ပို၍ ဖန်တီးပေးနိုင်သည်။

အီလက်ထရိုဏ္ဍန်ပိုနင့်(စ)ကုမ္ပဏီ အကြီးအကဲ(စီအီး) ရောဘတ်လော်ဆင်က သူ့လူများအား "မဖြစ်နိုင်သော ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များ" ချပေးခဲ့ပုံအကြောင်း ပြောသည်။

ကုမ္ပဏီအတွက် သူချပေးလိုက်သည့် 'လျာထားချက်'က အလွန်မြင့်သည်။ ကုမ္ပဏီ၏ လက်ရှိအနေအထားများအရ လုံးဝဖြစ်နိုင်စရာမရှိသည့် လျာထားချက်။ သည်တော့ လျာထားချက်အတိုင်းဖြစ်ချင်လျှင် လက်ရှိအနေအထားတွေကို ပြင်သင့်တာပြင်ဆင်၊ ဖွင့်ထုတ်သင့်တာ ဖွင့်ထုတ်၊ နည်းသစ်လမ်းသစ် ပုံစံသစ်တွေရှာ စသည်ဖြင့် လုပ်ဖို့ဖြစ်လာသည်။

သူ့ခေါင်းထဲက အနာဂတ်မြင်ကွင်းကို သူ့လူတွေ ခံစားမြင်ယောင်မိသွားကြပြီး အဖွဲ့ထဲ ပျံ့နှံ့အမြစ်တွယ်သွားပြီဆိုသောအခါ၌မူ သူကိုယ်တိုင် အံ့အားသင့်စရာတွေ ကြုံလာရသည်။ လက်ဝဲဦးနှောက်ခြမ်းသမား ဝေဖန်သူများသည် မဟာမိတ်များဖြစ်လာကာ အမြင်သစ် ရှုထောင့်သစ်များ၊ အထောက်အကူပြု ကိန်းဂဏန်းစာရင်းဇယားများအားဖြင့် ယင်းအနာဂတ်မြင်ကွင်းထဲက အနေအထားများဖြစ်မြောက်နိုင်ပုံ တကယ်လက်တွေ့ရှိနိုင်ပုံများကို ကြိုဆတင်ပြလာကြသည်။

အနာဂတ်မြင်ကွင်းထဲက ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်သည် တကယ်'အများပိုင်'ဖြစ်လာပြီဆိုသည့် အခါ၌ အားလုံး၏ ထက်သန်မှုအားဖြင့် အိပ်မက်သည် တကယ်လက်တွေ့အကောင်အထည် ပေါ်လာရပေသည်။

ဗြိတိန်နီယာ အဲယားဝေး(စ)ကုမ္ပဏီ၏ အမ်ဒီဖြစ်သူ ရော်ဂျာဘာန်းနဲလ်ကမူ အနာဂတ်မြင်ကွင်းဟူသည်ကို 'ရှေ့သို့လှမ်းမြင်တတ်သော စွမ်းရည်'ဟူ၍ ရိုးရိုးလေးပဲ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်သည်။ သို့သော် သည်ကိစ္စက အောက်လူအများစုပေါ်တွင် ၈၅ ရာခိုင်နှုန်း မူတည်သည်ဟု သူကဆိုသည်။ ခေါင်းဆောင်၏စိတ်အာရုံထဲက ထွက်လာသည့် ယင်းအနာဂတ်မြင်ကွင်းသည် အောက်လူများ ကြား ပြန့်ပွားကာ ယုံကြည်စိတ်၊ ထက်သန်တက်ကြွစိတ်များ ဖြစ်ပေါ်စေဖို့လိုသည်။ ကုမ္ပဏီကြီး၊ လုပ်ငန်းကြီးတစ်ခု အောင်မြင်နိုင်ရန်အတွက် ယင်း၏ရည်မှန်းချက် (ဝါ) အနာဂတ်မြင်ကွင်း ကို အဖွဲ့သားများအားလုံး မျှဝေခံစားယုံကြည်ကြရန်လိုသည်။ ယင်းယုံကြည်မှုပေါ်တွင် အခြေခံသည့် အောက်လူတို့၏ စွမ်းဆောင်မှုများဖြင့်သာ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး အောင်မြင်မှုရရှိနိုင်ပေသည်။

ရောက်နှင့်ပြီးသော ပန်းတိုင်

လုပ်ငန်းအကြီးအကဲများနှင့် ဆွေးနွေးရာမှ သိရှိလာရသည့်အချက်တစ်ရပ်က အနာဂတ်ကို မှန်းမျှော်မြင်ယောင်နိုင်စွမ်းရှိမှုသည် တီထွင်ဖန်တီးတတ်မှု (creativity)၊ ထိုးဖောက်သိမြင်မှု (insight)၊ ပတ်ဝန်းကျင်အနေအထားများနှင့် နိုင်းချိန်ဆက်စပ်စဉ်းစားတတ်မှု (perspective) အစရှိသည့် ခေါင်းဆောင်လက္ခဏာအရည်အသွေးများနှင့် ဆက်စပ်ပတ်သက်နေခြင်းဖြစ်သည်။

ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာသူတို့သည် မိမိ၏စိတ်အာရုံတွင်းဖြစ်စဉ်များကို အခြားသူများထက် ပို၍ သိမြင်တတ်ကြသည်။ သူတို့၏ စဉ်းစားတွေးခေါ်မှုပုံသဏ္ဍာန်သည် အခြားသူများနှင့်မတူ။ ပတ်ဝန်းကျင်အရာများ၊ အဖြစ်အပျက်များအပေါ် ခံယူသိရှိပုံ၌လည်းမတူ။ မိမိကိုယ်ကိုလည်း ကောင်း၊ ပြဿနာများကိုလည်းကောင်း ရှုမြင်သုံးသပ်ရာ၌လည်း အများနှင့် ကွဲပြားသည်။

သူတို့မှာ လွှမ်းမိုးနေသည့်အရာက အနာဂတ်မြင်ကွင်းပဲ ဖြစ်သည်။

တစ်ခါတစ်ရံ၌ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်နှင့်ပတ်သက်၍ ကြိုတင်မြင်ယောင်ထားသည့်အနာဂတ် မြင်ကွင်းသည် ရှင်းလင်းပီပြင်လှသည်ဖြစ်ရာ နောင်တစ်နေ့ ယင်းပန်းတိုင်သို့ တကယ်ရောက်ရှိသည့်

အခါ၌ (ဝါ) မြင်ယောင်ထားသည့်အတိုင်း အမှန်တကယ်ဖြစ်လာသည့်အချိန်၌ ရောက်နှင့်ပြီးသား နေရာကို နောက်တစ်ခေါက် ပြန်ရောက်ရဘိသကဲ့သို့ ခပ်ပေါ့ပေါ့သာ ခံစားရတော့ကြောင်း လင်းဆင်မွန်း(စ)က ဆိုပါသည်။

အနာဂတ်ကို မြင်ယောင်မှန်းဆမှု စွမ်းရည်ကြီးမားသော ခေါင်းဆောင်တို့၌ တကယ့် 'အလုပ်'သည် ထို'မြင်ယောင်မှန်းဆခြင်း'ပင် ဖြစ်သည်။ အသေးစိတ်တွေ၊ အခက်အခဲ အသေးအမွှား တွေကအစ သူတို့ကြိုမြင်ကာ ဖြေရှင်းရန်နည်းလမ်းများပါ တစ်ပါတည်းရှာပြီး မြင်ပြီး ဖြစ်နေတတ် သည်။

လုပ်ငန်းအတွက် ဝမ်းမြောက်အားရမှုကို တကယ်လက်တွေ့ပြီးစီးချိန်အထိ စောင့်စရာမလို။ စိတ်ကူးဉာဏ်တစ်ခု ပီပီပြင်ပြင် ရလိုက်ချိန်၊ အောင်မြင်ပုံအနာဂတ်မြင်ကွင်းတစ်ခု ကွက်ကွက် ကွင်းကွင်းရှင်းနေအောင် မြင်လိုက်ချိန်မှာပင် သူအပြည့်အဝခံစားလိုက်ရပြီဖြစ်သည်။ ချိုးရေကန်ထဲ စိမ်ရင်းက သရုပ်ပြဿနာ၏သော့ချက်ကို စဉ်းစားကြံဆမိကာ eureka (အောင်ပြီ၊ အဖြေတွေ့ပြီ)ဟု ထအော်ထွက်ပြေးသည့် အာခိမိဒိနည်းတူ ကိစ္စက ခေါင်းထဲမှာပင် ရှင်းလင်းပြီးပြတ်သွားသော သဘောဖြစ်သည်။

ထို့ကြောင့် အမြင်အာရုံကဲ ခေါင်းဆောင်များသည် လုပ်ငန်း၏နေ့စဉ်လက်တွေ့ ဆောင်ရွက် ရသည့်အပိုင်းများကို အလွယ်တကူ ငြီးငွေ့တတ်ကြသည်။ ပြဿနာတစ်ခုသည် ခေါင်းထဲမှာ ရှင်းသွားပြီးပြီဆိုလျှင် အပြင်မှာလည်း ရှင်းပြီ၊ ပြီးပြီ။ ပန်းတိုင်သည်လည်း ခေါင်းထဲမှာ ပီပီပြင်ပြင် မြင်ရပြီးပြီဆိုလျှင် တကယ်ရောက်နှင့်သည်နှင့် သိပ်မခြားတော့။

သည်ဟာတွေအားလုံးသည် ယုတ္တိဗေဒကို အားထားသည့် လက်ဝဲဦးနှောက်ခြမ်းသမားနှင့် တော့ ပြဒါးတစ်လမ်း သံတစ်လမ်းဆိုသလို ဖြစ်နေသည်။ လက်ဝဲခြမ်းသမားက စိတ်ထဲမြင်ယောင်ရုံ နှင့်မရ၊ မျက်စိနှင့်တပ်အပ်မြင်ရမှ လက်ခံနိုင်သူ၊ အတွင်းအရှုထဲက ခံစားသိမြင်ရုံဖြင့် ကျေနပ်၍ မရ။ အပြင်မှာ တကယ်လက်တွေ့ဆုပ်ကိုင်မိမှ သေချာပြီဟု ခံယူနိုင်သူဖြစ်သည်။ သို့သော် သည်လိုဆိုသဖြင့် သည်ဉာဏ်နှစ်မျိုး ပေါင်းစပ်မရနိုင်ပြီဟု မဆိုလို။ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာစဉ်းစားသူ၊ အရာရာကို သံသယဖြင့် ရှုမြင်သူဟုဆိုရမည့် လက်ဝဲဦးနှောက်သမားသည်လည်း လက်ယာ ဦးနှောက်၏စွမ်းရည်များ မိမိ၌ ထက်မြက်လာအောင် လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ယူ၍ ရနိုင်ပါသည်။

စင်စစ် အမြင်အာရုံသမား (လက်ယာဦးနှောက်လွှမ်းမိုးသူ)သည်လည်း လက်ဝဲခြမ်းဦးနှောက် သမားများနည်းတူ သုံးသပ်ဝေဖန်ဉာဏ်ကိုတော့ သုံးစွဲသေးသည်သာ ဖြစ်၏။ သူ့အာရုံထဲတွင် ပေါ်လာသည့် စိတ်ကူးစိတ်သန်း (idea) တိုင်းကို သူလက်ခံသည်မဟုတ်။ စိတ်ကူးဆယ်ခုတွင် ကိုးခုလောက်ကိုပယ်ချပြီးမှ ကျန်တစ်ခုက ကုမ္ပဏီအတွက် စီမံကိန်းသစ်တစ်ရပ်အဖြစ် အဖတ်တင် ကျန်ရစ်တတ်ခြင်းဖြစ်သည်။ သို့သော် စိတ်ကူးများကိုပယ်ချရာ၌ သူသုံးစွဲသည့်နည်းက လက်ဝဲ ခြမ်းသမားများနှင့် ကွာပြန်သည်။ အကျိုးအပြစ်၊ အားသာမှု၊ အားနည်းမှုစသည်တို့ကို စာရင်းဇယား ပုံစံချရေးပြီး နှိုင်းယှဉ်သုံးသပ်တာမျိုး သူလုပ်လေ့မရှိ။ အမြင်အာရုံဘက်တွင် ထက်သန်သော သူ၏စိတ်ကူးဉာဏ်ကိုပင် သူသုံးစွဲသည်။ ဖြစ်နိုင်သည့်အနေအထားပေါင်းစုံတွေ အာရုံထဲမှာ မြင်ကြည့်မည်။ ဘယ်အနေအထားမှာ ဘာကောင်းကျိုး ဘာဆိုးကျိုးတွေ ပေါ်နိုင်တာ သူမှန်း မြင်မည်။ အဲသည်နည်းဖြင့်ပင် စိတ်ကူးတွေ ရွေးချယ်ခြင်း၊ ပယ်ချခြင်းအလုပ်ကို သူက ပို၍ သွက်လက်ထက်မြက်စွာ လုပ်ဆောင်သွားပေသည်။

ဥပမာအဖြစ် အိမ်ရှင်မနှင့် ညေ့ခန်းကိစ္စကိုပဲ စဉ်းစားကြည့်ပါစို့။ ညေ့ခန်းကို ဘယ်ပရိဘောဂတွေ ဘယ်နံရံကပ်စက္ကူတွေနှင့် မွမ်းမံပြင်ဆင်လျှင် ဘယ်ပုံစံထွက်မည်၊ ဘယ်လိုကြည့်ကောင်းပြီး ဘယ်နေရာတွင်တော့ အဆင်မပြေဖြစ်နေမည် စသည်ဖြင့် အတွဲအစပ်ဆယ့်မျိုး၊ ဆယ့်နှစ်မျိုးလောက်ကို မျက်မှန်းနှင့်ပင် အပြန်အပြန်အလှန်လှန် ကြိုတင်မြင်ယောင်ကြည့်နိုင်မည်ဆိုက စရိတ်လည်းမကုန် လူလည်းမပင်ပန်းဘဲ စိတ်တိုင်းကျပစ္စည်းကို တစ်ကြိမ်တည်း အပြီးဝယ်ယူကာ ညေ့ခန်းတွင် နေရာချနိုင်မည် မဟုတ်လား။

စိတ်တွင်း ယင်းသို့ဆောင်ရွက်သည့် အစမ်းလေ့ကျင့်ခန်း (mental rehearsal)ဖြစ်စဉ်တွင် အတွင်းအာရုံများအားလုံးကို ခေါ်ယူသုံးစွဲမှုပြုသည်ဖြစ်ရာ စိတ်တိုင်းကျ ရွေးချယ်ပြီးသော မြင်ကွင်းတစ်ခုသည် အမြင်တွင် နေရာကျရုံမက ခံစားမှုအရပါ 'မှန်ကန်'နေတတ်သောသဘောရှိသည်။ အနာဂတ်နှင့်ပတ်သက်၍ ကြိုတင်မျှော်ခေါ်ခြင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ကြီးများချမှတ်ခြင်းတို့ ပြုလုပ်သည့်အခါများတွင် 'ဒါ မှန်နေပြီ'ဟု ခံစားမိခြင်း (feeling of rightness)မျိုးကို ခေါင်းဆောင်တို့များစွာတန်ဖိုးထားလေ့ရှိကြသည်။ ယင်းခံစားမှုကလည်း အတွင်းပိုင်းအမြင်အာရုံ ရှင်းလင်းကြည်လင်မှုပေါ်တွင် မူတည်နေပေသည်။

ဆိုခဲ့သည့် လက်ယာခြမ်းဦးနှောက် စဉ်းစားပုံနည်းလမ်းများသည် စီမံကိန်း စီမံချက်များ၊ အထိန်းအချုပ်များ၊ တန်ဖိုးတွက်ချက်မှုများ၊ စစ်ဆေးကြီးကြပ်မှုများ၌ ကျင့်သားရလာသည့် အောက်ခြေအဆင့်ဆင့်မှ တက်လာသော မန်နေဂျာမျိုး၏ အတွေးလမ်းကြောင်းထဲသို့လည်း ဝင်ရောက်ပေါင်းစပ်နိုင်သော အခွင့်လမ်းရှိပါသည်။ အဓိကက အဖြေအမည်း သဲကွဲပြတ်သားခြင်း မရှိသော ပြဿနာမျိုးတွင်ဖြစ်သည်။ အချက်အလက်တွေ၊ ကိန်းဂဏန်းတွေ မပြည့်မစုံသည့်အခါမျိုး၊ တစ်ပါးသူတို့၏ အယူအဆများ၊ သဘောထားများ၊ မှတ်ယူချက် (assumption)များကို သည့်သွင်းစဉ်းစားရသည့်အခါမျိုးတွင် ယုတ္တိဗေဒသမား၏ ကြောင်းကျိုးဆက်စပ် စဉ်းစားနည်းသက်သက်ဖြင့် အဖြေမပေးနိုင်တော့။ ချင့်ချိန်နှိုင်းဆကာ တစ်စုံတစ်ရာ ရွေးချယ်ဆုံးဖြတ်ပေးရသောမည့် သည်အချိန်အခါမျိုးတွင် လက်ယာခြမ်းဦးနှောက်၏ နည်းလမ်းများက ဝင်ရောက်နေရာယူလာနိုင်သည်။ စင်စစ် လက်တွေ့ဘဝဆိုသည်က အမြဲပြောင်းလဲနေတတ်သောသဘော၊ မရေရာမသေချာမှုတွေ လွှမ်းမိုးနေတတ်သောသဘောရှိရာ လက်ယာဦးနှောက်၏စွမ်းအားကို အသုံးပြုရမည့် ပြဿနာတွေ အမြဲရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့နေရမည် ဖြစ်သည်။

ထို့ပြင် အချိန်မီ အလျင်စလိုဆုံးဖြတ်ချက်ပေးရမည့်အခါမျိုးတွင်လည်း လက်ယာဦးနှောက်ခြမ်းက စွမ်းဆောင်ပေးနိုင်ပြန်သည်။

အချက်အလက်တွေ ပြည့်စုံအောင် လိုက်လံရှာဖွေစုဆောင်းခြင်း၊ ယင်းတို့ကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာစစ်ခြင်းများပြုလုပ်နေက ရက်ပေါင်းများစွာကြာနေမည်၊ အချိန်နောက်ကျသွားတော့မည်ဆိုသော အခါမျိုးတွင်၊ ဖြစ်လာနိုင်သည့် အနေအထား (ဝါ) ဖြစ်နိုင်ခြေမြင်ကွင်း (scenario)ပေါင်း မြောက်မြားစွာကို အခြားလူများနှင့် စကားပြောရင်း တခြားအလုပ်တွေ လုပ်ကိုင်ရင်းကပင် ခေါင်းထဲတွင် တစ်မျိုးပြီးတစ်မျိုး အာရုံဝင်မြင်ယောင်ကာ ဒါအဖြေပဲဟုခံစားရမည့် အနေအထား တစ်ခု ရွေးချယ်မိလာနိုင်သည်။ တစ်ဖန် ကြောင်းကျိုးဆက်စပ်စဉ်းစားမှုပြုနိုင်သည့် တချို့ကိစ္စများ၌ လည်း တစ်ခါတစ်ရံ အကြောင်းအကျိုးတွေက ဟိုဘက်ရောသည်ဘက်ပါ စဉ်းစားရာ သိပ်များတာ မည်သည့်ဘက်သို့မျှ ချိန်ခွင်လျှာ မသာနိုင်သည့်အခါ၌ ခမ္မမိဋ္ဌာန်ဆိုတာမျိုး မရနိုင်

တော့ဘဲ ခံစားမှုဖြင့် သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂလအထင်အမြင်ဖြင့်သာ ဆုံးဖြတ်ပေးရသောသဘောရှိသည်။ ထို့ပြင် အရေအတွက်ထက် အရည်အသွေးကို ချင့်တွက်ရသည့်အခါမျိုး လူပုဂ္ဂိုလ်ကို အဓိကထား စဉ်းစားရသည့်အခါမျိုး (ဥပမာ– ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်အပ်ခြင်း၊ အရေးကြီးသော တွေ့ဆုံညှိနှိုင်းမှု တစ်ခုပြုလုပ်ရခြင်း စသည်)များမှာလည်း လက်ယာဦးနှောက်ခြမ်း၏ အလိုအလျောက်ထိုးဖောက် သိမြင်မှုစွမ်းရည် (intuitive power)များက ပါဝင်လာရစမြဲဖြစ်သည်။

အချုပ်ပြောရလျှင် လက်ယာဦးနှောက်ခြမ်း၏ စွမ်းရည်များသည် အတိတ်ကို ပြန်လည် စိစစ်သုံးသပ်သည့်အလုပ်မျိုးတွင် အကျိုးမဝင်၊ အနာဂတ်ကို ဖော်ဆောင်ဖန်တီးမည်ဆိုလျှင်ကား သူမပါလျှင်မပြီးဟု ဆိုရမည်ဖြစ်သည်။

တီထွင်ဖန်တီးတတ်သော ဦးနှောက်သည် မရှိသည့်အရာမှ တစ်စုံတစ်ရာဖြစ်ပေါ်လာအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိ၏။ ယခင်ရှိနှင့်ပြီးသည့်အရာကို သူထပ်လုပ်နေစရာမလို။ ထို့ကြောင့် အမြဲ ပြောင်းလဲနေသော ပတ်ဝန်းကျင်မျိုး၊ အတိတ်က အတွေ့အကြုံများနှင့် ချိန်ထိုးအကဲဖြတ်၍ အလှမ်းမမီအောင်အဖြစ်အပျက်တို့ လျှင်မြန်နေသည့်အခါမျိုးတွင် တီထွင်ဖန်တီးဉာဏ်ရင့်သန်သော ခေါင်းဆောင်အဖို့ လက်ထဲတွင် ဖဲကောင်းတစ်ချပ်ရှိနေသကဲ့သို့ လူတကာထက် အမြဲတစ်ပန်းသာ နေပေသည်။

စီးပွားရေးလောက၌ အသစ်တီထွင်ဖန်တီးတတ်သူများသည် ခွဲခြမ်းစိစစ်ရေးသမား အမ်ဘီ အေများမဟုတ်။ လက်ယာဦးနှောက်ခြမ်းသုံး အမြင်အာရုံသမားများသာ ဖြစ်သည်။ သို့သော် တကယ့်ထိပ်သီးခေါင်းဆောင်များကား လက်ယာခြမ်းသမားသက်သက်လည်းမဟုတ်။ စဉ်းစားပုံ နည်းလမ်းနှစ်မျိုးလုံး၌စွမ်းသူများသာ ဖြစ်ကြပါသည်။

အနာဂတ်မြင်ကွင်းကို ဖြန့်ချိခြင်း

ခေါင်းဆောင်၏ အရွှတ္တထဲမှာရှိသောအမြင်သည် အတွင်းမှာချည်းနေ၍မရ။ အပြင်သို့ထွက်လာရန် လိုအပ်သည်။ သူမြင်ထားသည့် အနာဂတ်ရှုခင်းကို အခြားသူများပါ မြင်လာအောင် ဖြန့်ချိမျှဝေ ပေးရလိမ့်မည်။ သို့မှသာ ၎င်းအတိုင်း လက်တွေ့ဖြစ်လာနိုင်မည်။

သည်ကိစ္စက တစ်ခါတစ်ရံ ထိပ်တန်းခေါင်းဆောင်များအတွက်ပင် အခက်အခဲရှိတတ်သည်။ တချို့က ဘုတ်အဖွဲ့ထဲမှာပါသည့် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးဦးကို အားကိုးပြုတတ်သည်။ လက်ဝဲခြမ်းဦးနှောက် အလုပ်များမှာ အားသန်သည့် ဥပမာ– ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ ဒါရိုက်တာတို့လို ပုဂ္ဂိုလ်မျိုးကို မိမိ ခံစားမှုများ၊ အမြင်အာရုံများ (feelings and vision)အကြောင်း ယုတ္တိယုတ္တာစကားများဖြင့် ပုံပိုးပြောဆိုပေးနိုင်မည့် 'ပေါင်းကူး'သမားမျိုး။

လုပ်ငန်းအကြီးအကဲတစ်ဦးကဆိုလျှင် သူ့ဘုတ်အဖွဲ့ထဲမှ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ဦးအား "သူက ကျွန်တော့် လက်ဝဲခြမ်းဦးနှောက်ဗျ"ဟူ၍ပင် ညွှန်းဆိုပြောဖူးသည်။

သို့သော် တချို့ကုမ္ပဏီဥက္ကဋ္ဌများ၊ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်များကတော့ ပေါင်းကူးပုဂ္ဂိုလ် မလို။ သူတို့က အမြင်အာရုံသန်စွမ်းသကဲ့သို့ ပိုင်းခြားစိစစ်သည့် အလုပ်မျိုး၌လည်း ကျွမ်းကျင်သူ စကားအရာမှာလည်း လိမ္မာသူများဖြစ်သည်။ မိမိခေါင်းထဲရှိ ကုမ္ပဏီ၏အနာဂတ် အလားအလာ

ရှခင်းကို အခြားသူများလည်း မိမိနည်းတူမြင်အောင် သူတို့ ဖြန့်ချိပေးနိုင်စွမ်းရှိသည်။ သို့သော် သည်လိုပုဂ္ဂိုလ်မျိုးကတော့ ပို၍ ရှားပါးလှပါသည်။ သူတို့က သိပ္ပံပညာရှင်ကြီးအိုင်စတိုင်းတို့လို ဦးနှောက်နှစ်ခြမ်းလုံး၏ စွမ်းရည်နှစ်မျိုးလုံးပြည့်ဝသူများဖြစ်သည်။ ယုတ္တိဗေဒသမား၏ တည်ငြိမ် အေးဆေးသောကြောင်းကျိုးဆက်စပ်အတွေး၊ အတွေးကိုစိတ်ကာစဉ်ကာ ဖော်ပြတတ်သည့် နှုတ်မှု စွမ်းရည်နှင့် အကန့်အသတ်မရှိသော ကွန့်မြူးသည့်ဉာဏ်တို့ ပေါင်းစပ်ပိုင်ဆိုင်ထားသည့် ဉာဏ် ထူးသူများ။

ဤစာအုပ် ယခုအခန်းတွင် ကျွန်တော် အဓိကတင်ပြလိုသည့် အချက်မှာ ခေါင်းဆောင်၏ တန်ခိုးစွမ်းအားသည် အတွင်း၌ကိန်းအောင်းနေသည်ဟူသော အချက်ပင် ဖြစ်ပါသည်။

ဦးဆောင်မှုနေရာကို ရယူထားသူတစ်ဦးအနေနှင့် နောက်လိုက်များရရှိမလာမီ ဦးစွာပထမ မိမိကိုယ်ကိုသိရှိထားရန် လိုပါသည်။ မိမိ၏စွမ်းအားများ၊ မိမိ၏အားနည်းချက်များ၊ မိမိ၏ အိပ်မက်များ၊ မိမိတန်ဖိုးထားသောအရာများ၊ မိမိ၏ယုံကြည်ချက်များ....။ ယင်းတို့ကို ဆန်းစစ် သိမြင်ထားရန် လိုပါသည်။ စင်စစ် ခေါင်းဆောင်အများအပြားပင် မိမိကိုယ်ကို မတော်တဆ (by accident) တွေ့ရှိခဲ့ကြခြင်းဖြစ်သည်။ သို့သော် အချို့ကမူ အတော်စောစီးသောကာလကပင် မိမိ၏အနာဂတ်ကို ရှင်းလင်းပီပြင်စွာ မြင်ထားခဲ့ကြသည်ဟုဆိုပါသည်။

အနာဂတ်ခေါင်းဆောင်များအတွက် အကြံပြုချက်များ

(၁) ခေါင်းဆောင်တို့ ဆောင်ရွက်ရသည့် လုပ်ငန်းအစိတ်အပိုင်းများအနက် မည်သည်တို့တွင် သင်အားနည်းနေသလဲ၊ ယုံကြည်မှုလိုအပ်နေသလဲ၊ စဉ်းစားမှတ်သားကာ ယင်းကဏ္ဍများ တွင် တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးအောင် လေ့ကျင့်နိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းမှန်သမျှ အရယူပါ။ အခွင့် ကြုံအောင်လည်း ကြိုးစားအားထုတ်ပါ။ ကြုံတွေ့လာနိုင်သည့် အမှားအယွင်းများအတွက် လည်း အသင့်ပြင်ဆင်ထားပါ။ နေ့လယ်အိပ်မက်များတွင်လည်းကောင်း၊ ညအိပ်ရာဝင်ချိန် တွင်လည်းကောင်း သင့်ကိုယ်သင် လောလောဆယ် သင်အားနည်းဆဲ အဆိုပါကဏ္ဍရပ်များ ၌ ကျွမ်းကျင်ထက်မြက်နေသူတစ်ဦးအဖြစ် လေ့ကျင့်မြင်ယောင်ကြည့်ပါ။

(၂) သင်ဘယ်လို စဉ်းစားတွေးတောလေ့ရှိသလဲ စဉ်းစားသုံးသပ်ကြည့်ပါ။ သင့်ခေါင်းထဲ ရုတ်တရက် စိတ်ကူးစိတ်သန်းသစ်တွေ တိုးဝှေ့ဝင်ရောက်လာတတ်သလား၊ စိတ်ထဲက စဉ်းစားကြံစည်ပြီးရရှိလာသည့် အဖြေတစ်ခု ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခုကို ဒါအမှန်ပဲ အိုကေပဲဟု ကျေကျေနပ်နပ် ခံစားမိခြင်းမျိုး ဖြစ်တတ်ပါသလား၊ သို့မဟုတ် အရာရာကို ကြောင်းကျိုး ဆက်စပ်မှုသက်သက်ဖြင့်ပင် စဉ်းစားသုံးသပ်လေ့ရှိပါသလား။ မိမိကိုယ်ကို ယင်းသို့သုံးသပ် သိမြင်မှုသည် ခေါင်းဆောင်အရည်အသွေးထက်မြက်အောင် လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ရန်အတွက် အရေးကြီးသော အခြေခံတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။

(၃) ဘဝမှာ သင်ဘာတွေရည်မှန်းသလဲ၊ စိစစ်ရွေးချယ်ချမှတ်ပါ။ သင့်ရည်မှန်းချက်တွေ၊ ပန်းတိုင်တွေကို(သိချင်တာ၊ လုပ်ချင်တာ၊ လိုချင်တာ/ရချင်တာ၊ ဖြစ်ချင်တာ စသည်ဖြင့်) အမျိုးအစားခွဲခြားကာ "ကျွန်ုပ် .... ကို ရလိုသည်"၊ "ကျွန်ုပ် .... ဖြစ်ချင်သည်" စသည်ဖြင့် တိတိကျကျ မှတ်သားပါ။ သို့သော် သည်ဟာတွေနှင့်ပတ်သက်သည့် ဦးစားပေးအစီအစဉ်ကိုကား ပြောင်းလဲနိုင်ပါသည်။ သည်ဟာတွေသည် သင့်အတွင်းမှာရှိသောအရာများသာဖြစ်ရာ သင်ကြိုက်နှစ်သက်သလို ပြုပြင်ပြောင်းလဲနေရာချနိုင်သည်သာဖြစ်ပါသည်။

(၄) သင့်စဉ်းစားတွေးတောပုံနည်းလမ်းနှင့်ပတ်သက်၍ နောက်ထပ် လုပ်စရာရှိပါသေးသည်။

သင်သည် ရုပ်ပုံများဖြင့် စဉ်းစားလေ့ရှိသူ (အမြင်အာရုံ အားပြုစဉ်းစားသူ) လား၊ အကြားအာရုံသန်သူလား၊ တစ်စုံတစ်ရာကို သိနေခံစားမိနေတတ်သူမျိုးလား သုံးသပ်ကြည့်ပါ။ သင်သည် လူနာမည်တွေကို ပို၍ မှတ်မိတတ်သလား၊ မျက်နှာတွေကို ပို၍ မှတ်မိနေတတ်သလား ကိုယ့်ဘာသာ စိစစ်ကြည့်ပါ။ သည်အခါ ဘယ်အာရုံတွေမှာ မိမိအားနည်းချို့တဲ့သလဲ သိလာပါလိမ့်မည်။ အားနည်းသော ထိုအာရုံများ အားကောင်းလာအောင် ၎င်းတို့ဖြင့် စဉ်းစားခြင်း၊ မှတ်သားခြင်းများ လေ့ကျင့်ပြုလုပ်ပေးပါ။

(၅) သင်ဖြစ်ချင်သောအရာ၊ သင်လုပ်ချင်သောအရာများကို အတွင်းစိတ်အာရုံထဲတွင် မြင်ယောင်ရှုကြည့်တတ်သော အလေ့အထမွေးမြူပါ။ အာရုံထဲက အနာဂတ်မြင်ကွင်းသည် ရှင်းလင်းပီပြင်ကာ အပြင်လက်တွေ့မှာ အမှန်တကယ်ရှိနေ၊ ဖြစ်နေဘိသကဲ့သို့ ပြတ်သားခိုင်မာလာအောင် အကြိမ်ကြိမ်အထပ်ထပ် မြင်ယောင်ရှုကြည့်မှု ပြုလုပ်ပါ။

ယင်းမြင်ကွင်းသည် သင်၏အခြားရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များနှင့် ဆန့်ကျင်ကွဲလွဲမနေအောင် သတိပြုပါ။ သင့်အလိုဆန္ဒအသီးသီးတို့ တစ်ခုနှင့်တစ်ခု လိုက်လျောညီညွတ်မှုရှိအောင် ညှိနှိုင်းပြုပြင်ပါ။

သင့်ကိုယ်သင် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအဖြစ် ရှုမြင်ပါ။ ယင်းအတိုင်း ခံစားတတ်အောင်၊ ယင်းအနေအထားကို ကျွမ်းဝင်အောင် ဂရုပြုပါ။ အိမ်မှာရော အလုပ်ခွင်မှာပါ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်ပါစေ။ သင့်ရာထူးတာဝန်ကိုသာမက ပုဂ္ဂိုလ်ဘဝကိုပါ သင့်ဘာသာပြုပြင်ပြောင်းလဲရမည်ဖြစ်ကြောင်း မမေ့ပါနှင့်။

(၆) သင်၏ စဉ်းစားတွေးတောမှုစွမ်းအားများ တိုးတက်ထက်မြက်လာအောင် နေ့စဉ်ကြုံတွေ့ရသည့်ပြဿနာများ အလုပ်ကိစ္စများပေါ်၌ လေ့ကျင့်မှုပြုပါ။ ဝန်ထမ်းသစ်ခန့်မည်ဆိုလျှင် ၎င်းအား ရာထူးနေရာအမျိုးမျိုး၊ လုပ်ငန်းသဘာဝအမျိုးမျိုးမှာ ထည့်သွင်းစဉ်းစားမြင်ယောင်ကြည့်ပါ။ ရုံးအဖွဲ့ကို အသစ်ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းနေရာချမည် ဆိုပါစို့။ ပြောင်းလဲလိုက်သောဖွဲ့စည်းပုံအသီးသီးတွင် အနေအထားသစ်တွေ မည်သို့ရှိမည်ကို ထောင့်ပေါင်းစုံမှ ရှုမြင်ကြည့်ပါ။

ယင်းတွေးနည်းတွေးဟန်များကို လုပ်ငန်းခွင်ရော နေ့စဉ်လူမှုဘဝ၏ ကဏ္ဍအသီးသီးတွင်ပါ သုံးစွဲကြည့်ပါ။

(၇) အကော်ဝေးဝေးလံလံအထိ တွေးတောမြင်ယောင်သည့် အလေ့အကျင့်များလည်း ပြုလုပ်ကြည့်ပါ။ ဥပမာ– နောက်တစ်ဆင့်နှစ်ဆင့်တက်မည့် ရာထူး သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းဌာနအသစ်မှာ ရှိမည့်အနေအထား၊ အငြိမ်းစားယူသည့်အချိန် မိမိမည်သို့ရှိမည် စသည်များ။

ခေါင်းဆောင်ဖြစ်နေသူများမှာရှိနေသည့် သည်စဉ်းစားပုံ တွေးတောကြံဆပုံနည်းလမ်းများသည် သူတို့ချည်းသာတတ်နိုင်သည့် ထူးကဲသောအရည်အသွေးများ မဟုတ်ပါ။ သင်လည်း လေ့ကျင့်လျှင် သူတို့လို ထူးချွန်ထက်မြက်လာနိုင်သည်သာ ဖြစ်ပါသည်။



၃

အလိုအလျောက် ထိုးဖောက်သိမြင်တတ်သောသူ

ကျွန်တော်တို့အားလုံးပင် တီထွင်ဖန်တီးနိုင်စွမ်းရှိကြသည်။ ဖန်တီးမှုအလုပ်ကို အချိန်တိုင်း လုပ်နေကြသည်။ သင်ပြောလိုက်သည့် စကားအခွန်းတိုင်းသည် သင့်ဖန်တီးမှုများဖြစ်သည်။ သင်လုပ်သမျှ အလုပ်တိုင်း သင်ချမှတ်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်တိုင်းတွင် သင့်ဖန်တီးမှုတွေ ပါနေသည်။

မည်သည့်လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင်မဆို အဆင်ပြေချောမွေ့စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် ကျွန်တော်တို့တွင် ပိုင်းခြားဝေဖန်ဉာဏ်၊ ထိုးထွင်းဉာဏ်နှင့် ကွန်မြူးသောဉာဏ်တို့ လိုအပ်သည်။ သို့သော် ဒါတွေသာမက စိတ်ကူးစိတ်သန်း (idea) တွေလည်း အများကြီးရှိဖို့ လိုသည်။ ခေါင်းဆောင်လုပ်သူ၏ ခေါင်းထဲသို့ စိတ်ကူးသစ်၊ အကြံဉာဏ်သစ်တွေ မပြတ်စီးဝင်နေမှသာ ပြောင်းလဲနေသော ကမ္ဘာနှင့် လိုက်လျောညီထွေစွာ လုပ်ငန်းလောကထဲ ရင်ပေါင်တန်းလိုက်ပါနိုင်မည် ဖြစ်သည်။

တန်ဖိုးရှိသည့် စိတ်ကူးစိတ်သန်းများက လက်ဝဲဦးနှောက်ခြမ်း၏ ယုတ္တိနည်းကျအတွေးများကြားမှ ပေါ်ထွက်ရန် အလွန်ခဲယဉ်းသည်။ လက်ဝဲဦးနှောက်၏ ကြောင်းကျိုးဆက်စပ်စဉ်းစားမှုများမှ စိတ်ဝင်စားဖွယ်ကောက်ချက်များတော့ ရလာနိုင်ပါသည်။ သို့သော် စိတ်ကူးစိတ်သန်းများကား ထွက်လာလိမ့်မည်မဟုတ်။ စိတ်ကူးစိတ်သန်းများ သို့မဟုတ် ထိုးထွင်းသိမြင်မှုများ (insights) ဆိုသည်က ဘယ်ဆီဘယ်ဝယ်မှ ရောက်လာမှန်းမသိ၊ အလိုအလျောက် ဘွားခနဲ (intuitively) ပေါ်ပေါက်လာတတ်တာမျိုး ဖြစ်သည်။ ဘယ်ကပေါ်လာသည်ဖြစ်စေ၊ ဘယ်လိုဟာမျိုးတွေဖြစ်စေ၊ ခေါင်းဆောင်လုပ်သူများကတော့ သည်ဟာတွေ ပေါ်ပေါက်လာလျှင် ချက်ချင်းသိမြင်ကာ ထိထိရောက်ရောက် အသုံးချတတ်မြဲဖြစ်သည်။

စီစီအက်(စ)ဘီ ကုမ္ပဏီအကြီးအကဲ ဒဲရစ်ဝီလျံ(စ)ကမူ ခေါင်းဆောင်ဟူသည် သူ၏လုပ်ငန်းသဘာဝအရ အလိုအလျောက် ထိုးဖောက်သိမြင်ဉာဏ် မုချရှိရမည့်သူမျိုးဖြစ်သည်ဟု ဆိုခဲ့သည်။

ယခုအခန်း၌ အလိုအလျောက်သိမှု (intuition)၊ စိတ်ကူးစိတ်သန်း (idea) စသည်တို့ အရေးပါပုံအကြောင်းများကို ခေါင်းဆောင်တို့၏ ကိုယ်တွေ့သာဓကများနှင့်တကွ သုံးသပ်တင်ပြသွားမည် ဖြစ်ပါသည်။

အနာဂတ်အတွက် တိကျသော လမ်းညွှန်ပုံစံဟူသည် မရှိ

အတိတ်ကာလသည် ပြောင်းလဲနေသော အနာဂတ်နှင့် အဆက်အစပ် ပြတ်သထက်ပြတ်သွားနေပါသည်။ လက်တွေ့ဘဝတွင်လည်းကောင်း၊ လုပ်ငန်းကိစ္စတွင်လည်းကောင်း သည်ကနေ သည်ဟာကြောင့် နောက်တစ်နေ့ ဟိုဟာဖြစ်ရသည်ဟူ၍ တိတိကျကျ ကြောင်းကျိုးဆက်စပ်စဉ်းစားပြနိုင်သည့်

ဖြစ်ရပ်မျိုးတွေ များစွာမရှိလှပါ။ ထို့ကြောင့်ပင် လုပ်ငန်းတစ်ခုထဲမှာ နှစ်ပေါင်းများစွာကြာသော်လည်း မနက်ဖြန် ဘယ်ပုံစံနှင့် စခန်းသွားမည်ဟူ၍ တိကျရေရာသော လမ်းညွှန်ပုံစံ မချမှတ်နိုင်ကြခြင်းဖြစ်သည်။ ကျောင်းသုံး လုပ်ငန်းပညာကျမ်းများတွင်တော့ လုပ်ငန်းအကြီးအကဲ (CEO)သည် ရှေ့နှစ်နှစ် သုံးနှစ်အတွက်ကို အာရုံစူးစိုက်ရမည်ဟူ၍ ဆိုလေ့ရှိကြပါသည်။

ခေါင်းဆောင်၌ ခွဲခြမ်းစိတ်စစ်တတ်သည့်ဉာဏ် (analysis)ရှိဖို့ လိုသလို ချင့်တွက်ပိုင်းခြားတတ်မှု (judgement) လည်း ရှိရန်လိုပါသည်။ သူသည်–

- လူပုဂ္ဂိုလ်ပိုင်းနှင့် ပတ်သက်၍–
  ဝန်ထမ်း၊ ဝယ်သူ၊ ပစ္စည်းပေးသွင်းသူ၊ ဘဏ်မှ တာဝန်ရှိပုဂ္ဂိုလ်၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူ စသည်တို့ မည်သို့ပြုမူဆောင်ရွက်နိုင်သည်ကို လည်းကောင်း၊
- နည်းပညာနှင့် ပတ်သက်၍–
  နည်းပညာ တစ်စုံတစ်ခုသည် လုပ်ငန်းအပေါ် မည်သည့်အချိန်ကာလ၌ မည်သို့ သက်ရောက်လာနိုင်သည်ကိုလည်းကောင်း၊
- ကမ္ဘာ့ရှိ အခြားအပြောင်းအလဲများနှင့် ပတ်သက်၍–
  လုပ်ငန်းအပေါ် ယင်းတို့ မည်သို့ထိခိုက်သက်ရောက်လာနိုင်ပုံကိုလည်းကောင်း

စိစစ်ဝေဖန်ရပေမည်။

ခေါင်းဆောင်သည် မထူးခြားဟုထင်ရသည့် အနေအထားမျိုးမှာပင် သူ၏ တီထွင်ကြံဆတတ်သောဉာဏ်ဖြင့် သူတကာထက် ထူးခြားဆန်းသစ်သော စိတ်ကူးစိတ်သန်းများ ဖော်ထုတ်ရရှိတတ်ဖို့ လိုသည်။

အလယ်အလတ်ဆင့် မန်နေဂျာများမှာ များသောအားဖြင့် သက်ဆိုင်ရာကဏ္ဍနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ကျဉ်းမြောင်းသောအမြင်များသာ ရှိတတ်ကြသည်။ ထို့ပြင် ထိုကျဉ်းမြောင်းသောအမြင်ကို ခွဲခြမ်းစိတ်စစ်မှုများ၊ ယုတ္တိဗေဒစကားဆင်ခြေများအားဖြင့် ဖုံးကွယ်တတ်ကြသည်။ စင်စစ် သည်ပုဂ္ဂိုလ်များသည် လုပ်ငန်းမအောင်မြင်ခြင်းကိုပင် အောင်မြင်နိုင်စရာ မရှိသဖြင့် မအောင်မြင်ရခြင်းဖြစ်ကြောင်း နှစ်သက်လောက်ဖွယ် အထောက်အထားစကားများဖြင့် စဉ်းစားဆင်ခြင်ပြသည်အထိ ကြောင်းကျိုးယုတ္တိ (rationality) ဆိုသည်ကို စွဲသွားနိုင်သော သဘောရှိပါသည်။ တစ်ဖက်တွင်လည်း အခြားသူများထံမှ ကြားရမည့် တီထွင်ဖန်တီးမှုအတွေးများ (ကြောင်းကျိုးယုတ္တိတွင် အခြေမခံသောအတွေးများ) အပေါ် ၎င်းတို့ အယုံအကြည်ကင်းမဲ့နေနိုင်ပြန်သည်။

သို့သော် ယနေ့ခေတ်လုပ်ငန်းလောကတွင် ကျိုးကြောင်းယုတ္တိဉာဏ်သက်သက်ဖြင့် မလုံလောက်တော့ပါ။ သတင်းဖြန့်ချိရေးစနစ် အကြီးအကျယ် ပြောင်းလဲတိုးတက်ခဲ့ပြီဖြစ်ရာ အသေးဆုံးကုမ္ပဏီလေးများသည်လည်း ဈေးကွက်နှင့်ပတ်သက်သည့် အချက်အလက်များကို ဧရာမကုမ္ပဏီကြီးများနည်းတူ အကျယ်အပြန့် ရရှိနေနိုင်ပြီး နောက်ဆုံးပေါ်နည်းစနစ်များ၊ ပစ္စည်းကိရိယာသစ်များကိုလည်း တန်းတူရည်တူ သုံးစွဲနိုင်စွမ်းရှိနေကြပြီဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းလောကတွင် အောင်မြင်ကြီးပွားနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းသည် တစ်နေ့တခြား တန်းတူညီမျှဖြစ်လာနေသည်။ မည်သူ့သိသိသာသာ အသာစီးမရတော့။

လုပ်ငန်းတစ်ခုအတွက် ခေါင်းဆောင်၏ အကျိုးပြုနိုင်မှုတန်ဖိုးသည် လုပ်ငန်းအနေအထားကို ပြောင်းလဲနေသော ပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေများနှင့် ဆက်စပ်စဉ်းစားတတ်ခြင်း၊ ထူးခြားဆန်းသစ်

သော အတွေးအခေါ်ရှိခြင်း၊ ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်ထက် ပို၍ မြင်တတ်သည့် စွမ်းရည်မျိုး ရှိခြင်း စသည့်အရည်အသွေးများပေါ်တွင်သာ မူတည်၍နေသည်။ ခေါင်းဆောင်လုပ်သူသည် အဆက်အစပ်မရှိသယောင် ထင်ရသည့် ကိန်းဂဏန်းများအကြားရှိ အရေးပါသော ဆက်စပ်မှုများကို ဖော်ထုတ်သိမြင်တတ်ရသည်။ ကိန်းဂဏန်းတွေက မပြည့်စုံ၊ အချက်အလက်တွေက မတိကျ မနိုင်မာဆိုသည့်အခါမျိုးတွင်လည်း ဖြည့်စွက်ဆက်စပ် စဉ်းစားတတ်ရသည်။ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာသမား၊ ယုတ္တိဗေဒသမားများနှင့် ကျွမ်းကျင်သူပညာရှင်တို့၏ အဆိုကို စစ်ကြောဝေဖန်နိုင်လောက်အောင်လည်း မိမိကိုယ်ကို ယုံကြည်မှုရှိရသည်။ သတ္တိရှိရသည်။ ကိန်းဂဏန်းအသေးစိတ်တွေ ဘယ်အချိန်လိုအပ်သည်ဆိုတာ သိဖို့လိုသလို အသေးစိတ်တွေကြား ပိညပ်မသွားအောင်လည်း သတိထားတတ်ရသည်။

ဘာပဲဖြစ်ဖြစ် အပြီးသတ်အဆုံးအဖြတ်ပေးရမည့်သူက မိမိသာဖြစ်သည်။ သည်တာဝန်ကို လွှဲဖယ်၍မရ။ စဉ်းစားဆုံးဖြတ်ပြီးလျှင် သည်ကိစ္စအပေါ် မိမိမြင်သလို မိမိလက်အောက်လူများလည်း သိမြင်ကာ ကုမ္ပဏီအတွက် အောင်မြင်မှုရသည်အထိ ထက်ထက်သန်သန် တက်တက်ကြွကြွဆောင်ရွက်ကြအောင် စိတ်ဓာတ်သွင်းပေးရန်လည်း တာဝန်ရှိသေးသည်။

ခေါင်းဆောင်တို့တွေးတောရရှိလာသည့် စိတ်ကူးစိတ်သန်းတိုင်းသည် ကမ္ဘာတုန်အောင်ကြီးကျယ်သည်တော့မဟုတ်ပါ။ စိတ်ကူးအများစုမှာ လက်တွေ့အသုံးချသည့်အဆင့်သို့ မရောက်ကြ။ အက်ဒီဆင်တို့ လီယိုနာဒိုဒါဗင်ချီတို့လို ပုဂ္ဂိုလ်ကြီးများပင် သူတို့စိတ်ကူးများစွာထဲမှ အလွန် သေးမွှားသော အရေအတွက်လောက်သာ လက်တွေ့ဖြစ်မြောက်သည်ကို မြင်ကြရသည်။ ထို့ကြောင့် ခေါင်းဆောင်လုပ်သူမှာ စိတ်ကူးစိတ်သန်း (idea) နည်းနည်းပါးပါးမဟုတ်၊ အမြောက်အမြားပင် ခေါင်းထဲဝင်ထွက်နေဖို့ လိုပါသည်။ သို့သော် ဤသို့ဆိုသဖြင့် စိတ်ကူးကောင်းတစ်ခုတလေလောက်သည် လုပ်ငန်းအကြီးအကဲ တစ်ယောက်အတွက် ဘယ်လောက်မျှအရာမရောက်ဟု မဆိုလို။ တကယ်ကောင်းသော စိတ်ကူးတစ်ခုတည်းသည်ပင် လုပ်ငန်းကြီးတစ်ခုလုံးကို လမ်းကြောင်းပြောင်းပေးနိုင်သည်။ ကုန်ပစ္စည်းအသစ်တွေထုတ်၊ ဈေးကွက်သစ်တွေရှာကာ ကြီးမားသော အကျိုးအမြတ်တွေ ရရှိစေနိုင်ပါသည်။

ထို့ကြောင့် "စိတ်ကူးကောင်းတစ်ခုကို စိုက်ပျိုးပါ။ ကြီးထွားရှင်သန်လာပါလိမ့်မည်" ဟု တက်စကို ညွှန်ကြားရေးမှူး မိုက်ကယ်ဝင်း(မ)(စ)က ပြောခြင်းဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်ကောင်းဖြစ်လိုသူသည် အလိုလိုသိမှုဉာဏ်မှ တိုးထွက်ပေါ်လာသည့် အသံမျိုးကိုပင် သိရှိဖမ်းယူကာ လုပ်ငန်းအတွက် သုံးစွဲတတ်ရမည်။ ဘယ်လိုမှမဖြစ်နိုင်ဟုထင်ရသည့် စိတ်ကူးစိတ်သန်းများကိုပင် အလွယ်တကူမစွန့်ပယ်ဘဲ ထိုက်သင့်သောစဉ်းစားမှု ပြုတတ်ဖို့လိုပေသည်။

သူတစ်ပါးစိတ်ကူးပေါ်တွင် တည်ဆောက်ခြင်း

မိတ်ကူးစိတ်သန်းဟူသည် ဘယ်သူနှင့်မျှမတူသည့် လုံးဝအသစ်စက်စက်ဆိုတာမျိုး ဖြစ်စရာမလိုပါ။ အလွန်တီထွင်ဖန်တီးတတ်လှပါသည်ဆိုသော ခေါင်းဆောင်များပင် ကိုယ်ပိုင်စိတ်ကူးသစ်စစ်ဆိုတာမျိုး သိပ်ကြေးကြော်လေ့မရှိကြ။ ဘာမင်ဂန်မစ်ရှိုင်းယားစ် အဆောက်အအုံအဖွဲ့မှ ဦးစီးဖြစ်သူ မိုက်ကျက်

ဆင်ဆိုလျှင် သူတို့ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းကြီးအတွက် အသွင်ပြောင်းလဲမှုကြီးတစ်ရပ်ပြုလုပ်ရာတွင် သုံးစွဲခဲ့သည့် စိတ်ကူးစိတ်သန်း အတော်များများကို ဖာ့စ်ဒိုင်ရက်ဘက်၏ လုပ်ကိုင်ပုံများမှယူခဲ့ကြောင်း ဖွင့်ဟပြောဆိုသည်။

ဂိုးလဒင်းဝမ်းဒါးကုမ္ပဏီ၏ စီအီးယောင်း ဂျက်ရိုဝဲလ်ကမူ နောက်မှအမြန်လိုက်သူများ (fast followers) ဟူသော စကားလုံးကို သုံးစွဲပြောဆိုသည်။ လန်ဒန် လူတန်လေဆိပ်၏ စီအီးဖြစ်သူ ရစ်ချတ်ဂွတ်ဒင်းကလည်း "နံပါတ်တစ်ဖြစ်ဖို့ မကြိုးစားနဲ့"ဟု အကြံပေးသည်။ သူ့လေဆိပ်အတွက် စိတ်ကူးစိတ်သန်းများကို အခြားလေဆိပ်များမှာ လုပ်ကိုင်နေပုံတွေကိုကြည့်ပြီး ရသည်။ သည့်အပြင် ပြည်တွင်းပြည်ပရှိ တခြားဆက်စပ်သည့် လုပ်ငန်းများမှလည်း အတုယူခဲ့သည်ဟုဆိုသည်။ ဒစ်ဆွန်(စ)ကုမ္ပဏီဥက္ကဋ္ဌ စတင်လီကမ်း(စ)ဆိုလျှင် သူ့ကိုယ်သူ စုပေါင်းစပ်ပေါင်း တီထွင်သူ (mongrel innovator) ဟူ၍ပင် ကင်ပွန်းတပ်သည်။ "ကျုပ်တစ်သက်လုံး ကိုယ်ပိုင်စိတ်ကူးစစ်စစ်ဆိုတာမျိုး မရှိခဲ့ပါဘူးဗျာ"ဟူ၍ နှိမ့်နှိမ့်ချချဖွင့်ဟသည်။ အလားတူပင် အက်စဒါကုမ္ပဏီဥက္ကဋ္ဌ အာချီနော်မင်သည်လည်း ပုံတူကူးသည့်အလုပ်ကို ဖွဲ့နပဲနှင့်လုပ်သောပုဂ္ဂိုလ် (assiduous copier) ဖြစ်သည်ဟု ဆိုသည်။ လုပ်ငန်းအကြီးအကဲများထဲမှာ သည်သဘောမျိုး ဝန်ခံပြောဆိုသူတွေ များလှပါသည်။

ဤသည်မှာ သည်ပုဂ္ဂိုလ်ကြီးများဘက်က တမင်တကာ လွန်လွန်ကဲကဲ နှိမ့်ချပြောဆိုခြင်းသက်သက်ဟု သဘောထား၍မရ။ တကယ်လက်တွေ့တွင်လည်း 'စိတ်ကူးစိတ်သန်း'ဆိုသည်များမှာ ကျွန်ုပ်တို့၏ ပတ်ဝန်းကျင်ပြင်ပလောကနှင့် ကျွန်ုပ်တို့ အသီးသီး၏ ကိုယ်ပိုင်အတွေ့အကြုံများထဲမှ ဆင့်ပွားပေါ်ပေါက်လာခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်ဟု ယူဆရမည့်သဘောရှိသည်။ ဘစ်စစီ တစ်ဖွဲ့စီ ကျဲပြန့်တည်ရှိနေသည့် သတင်းအချက်အလက်များသည် ကျွန်ုပ်တို့ ဦးနှောက်ထဲတွင် ချိတ်ဆက်တွဲစပ်မိကာ စိတ်ကူးသစ် (idea) များအဖြစ် ပေါ်ပေါက်လာရသည်။

သည်လို မကြာခဏ ချိတ်ဆက်တွဲစပ်မိနေအောင် လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ရန် နည်းလမ်းဟူ၍ ကားမရှိပါ။ သို့သော် သင်၏ဦးနှောက် (အမာထည်)သည် အခြားသူများ၏ဦးနှောက် (အမာထည်)လောက်တော့ ကောင်းကြောင်း သင်သိထားပြီးဖြစ်ရာ သည်ဦးနှောက်မှ သူများထက်မညံ့သောစိတ်ကူးစိတ်သန်းများ ထွက်ပေါ်နိုင်သည်ဟူသော ယုံကြည်မှုတစ်ခုဖြင့်တော့ သင်စတင်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ကျွန်တော်တို့ အားလုံးပင် စိတ်ကူးစိတ်သန်းများ မကြာခဏ ရတတ်ပါသည်။ အလိုအလျောက် သိမှုစွမ်းအားရှိသည့် သင့်လက်ယာဦးနှောက်ခြမ်းမှ စိတ်ကူးသစ်တွေ များများ ထွက်ပေါ်ရန်သာ သင်စောင့်မျှော်ကြည့်ပါဟု တိုက်တွန်းလိုသည်။

စိတ်ကူးကို မှတ်တမ်းတင်ခြင်း

စိတ်ကူးစိတ်သန်းဆိုသည်က မေ့လွယ်ပျောက်လွယ်သော သဘောရှိသည်။ အခုခဏလေး စိတ်ကူးမိသည်။ တော်ကြာပျောက်သွားပြီ။ သူ့နေရာမှာ နောက်အတွေးတစ်ခု အစားဝင်လာသည်။ သို့သော် တစ်ချိန်မှာတော့ မဆိုင်သည့်နောက်ကိစ္စတစ်ခုနှင့် ဆက်စပ်ပြီး ပြန်ပေါ်ချင်ပေါ်လာမည်။

အတွေးတွေက ပျောက်လွယ်ပျက်လွယ်ကြသည်ဖြစ်ရာ စိတ်ကူးစိတ်သန်းကောင်း ရလို

က ဝင်လာသည့်အတွေးစကို အမိအရဖမ်းကာ ၎င်းကို ဖွံ့ဖြိုးအောင် ချဲ့ထွင်ပွားများတတ်ဖို့ လိုပေသည်။

ဤနေရာ၌ စိတ်ဝင်စားဖွယ်အချက်တစ်ခုမှာ နည်းပညာအလွန်တိုးတက်နေသည့် ဤခေတ်ကြီးမှာပင် စိတ်ကူးစိတ်သန်းတွေ လွင့်ပြယ်မသွားမီ အလျင်အမြန် မှတ်တမ်းတင်ရန်အတွက် မှတ်စုစာအုပ်ငယ် (notepad) များကို တွင်တွင်ကျယ်ကျယ် သုံးစွဲနေကြသေးခြင်းဖြစ်၏။ သုံးလက်မ၊ လေးလက်မအရွယ် စက္ကူများ ထပ်ချုပ်ထားသည့် ၎င်းစာအုပ်ငယ်များသည် စီမံခန့်ခွဲရေးလောကပုဂ္ဂိုလ်များအတွက် မရှိမဖြစ် ပစ္စည်းတစ်ခုဖြစ်နေသေးသည်။ စာအုပ် အဆင်အပြင်တွေက မတူကြ။ တချို့က စက္ကူပေါ်မှာ အမည်နာမတွေ၊ တံဆိပ်တွေရိုက်နှိပ်ထားကြသည်။ တချို့က ဗလာ။ တချို့က သားရေဖုံးနှင့် သားသားနားနား။ တချို့က ရိုးရိုးသာမန်။ သို့သော် အဆင်အပြင်တွေသာ ကွဲသည်။ ဖန်တီးအားကောင်းသော ဦးခေါင်းထဲမှထွက်လာသမျှ အကြံဉာဏ်တွေကို အမိဖမ်းရန်ဆိုသော ရည်ရွယ်ချက်ကတော့ အတူတူပင်ဖြစ်သည်။

"စကားတစ်လုံးရေးထားလိုက်မိရင် လုံလောက်တယ်"ဟူ၍ မာကိုနီကုမ္ပဏီမှ ပီတာစမစ်က ဆိုသည်။ ကျန်းမာရေးအတွက် အပြေးလေ့ကျင့်ခန်း မှန်မှန်လုပ်သည့်ပုဂ္ဂိုလ်ကြီးများထဲမှ တချို့ဆိုလျှင် ပြေးရင်းရလာသည့် အကြံဉာဏ်များကို မှတ်တမ်းတင်နိုင်ရန်အတွက် မှတ်စုစာအုပ်ငယ်များ အိတ်ထဲထည့်သွားတတ်ကြသည်။ လုပ်ငန်းအကြီးအကဲတချို့ဆိုလျှင် မှတ်စုစာအုပ်စွဲနေကြသူများဟုပင် ဆိုနိုင်သည်။ တစ်နေရာရာမှာရှိခိုက် စိတ်ကူးဉာဏ်ပေါ်၍ ကောက်မှတ်စရာ စာရွက်၊ ဘောပင်မရှိဘူးဆိုလျှင် အတော်ပျာယီးပျာယာပင် ဖြစ်သွားတတ်ကြသည်ဟု ဆိုသည်။ ဒါကလည်း တကယ့်စိတ်ကူးကောင်းတွေ မှတ်မထားလိုက်မိသဖြင့် ပျောက်ပျက်သွားရာမှ ရလာသည့် အလေ့အကျင့် ဖြစ်သည်။ သည်အလေ့အကျင့်တွေ ထွန်းကားရှင်သန်နေပုံကို ကြည့်လျှင်ပင် လုပ်ငန်းလောက၏ ခေါင်းဆောင်များ၌ အလိုအလျောက် လျှပ်တစ်ပြက် ပေါ်လာသည့် စိတ်ကူးစိတ်သန်းများသည် ၎င်းတို့၏ စည်းရုံးစီစဉ်မှုစွမ်းရည်များထက် မည်မျှတန်ဖိုးရှိကြောင်း သဲသာနိုင်သည်။

လျှပ်တစ်ပြက်စိတ်ကူးများအနက် ညအိပ်ရာဝင်ချိန်ပေါ်လာသည့် စိတ်ကူးများ၊ တစ်ရေးနိုးသော အကြံပေါ်ဆိုသည်မျိုး ညကြီးမင်းကြီး စိတ်ကူးမိသည်များ စသည်တို့မှာ မှတ်သားရန်ခက်ခဲတတ်ကြသည်။ သို့သော် တချို့ပုဂ္ဂိုလ်များကတော့ ဘာကိုမျှအလွတ်မပေး၊ စိတ်ကူးမှန်သမျှ အမိအရဖမ်းရန် ကြိုးစားကြသည်။ တီအက်(စ)ဘီကုမ္ပဏီဥက္ကဋ္ဌ ဆာနစ်ကိုလတ် ဝွတ်ဒီဆန်ဆိုလျှင် ငယ်စဉ်ကျောင်းသားဘဝကတည်းကပင် ညဘက်စိတ်ကူးများကို အိပ်ရာဘေးနံရံတွင် ရေးမှတ်သည့် အလေ့အထ ရှိခဲ့သည်။ သည်ကနေ့တိုင်အောင် သူ့အိပ်ရာခုတင်ဘေးနံရံကို သင်ပုန်းဖြူသဘောမျိုး သုံးစွဲ၍ရအောင် ပြင်ဆင်ထားသည်ဟု ဆိုသည်။ ဝွတ်ဒီဆန်နည်းတူ နံရံကို ညဘက်အတွက် မှတ်စုစာအုပ်အဖြစ် အသုံးပြုကြသည့် ပုဂ္ဂိုလ်ကြီးတွေ အများပင်ရှိသည်။

သို့သော် ၎င်းပုဂ္ဂိုလ်များလို မှတ်စုစာအုပ်ကို သဲသဲမဲမဲ အသုံးမပြုဘဲ ကိုယ့်မှတ်ဉာဏ်ကိုပင် စိတ်ချအားကိုးထားကြသူများလည်း ရှိပါသည်။ ဥပမာ- တေးရေးဆရာ အေအယ်(လ်)ဝက်ဘာ ဆိုပါစို့။ သူက ခေါင်းထဲဝင်လာသမျှတေးသွားကို ကမန်းကတမ်းရေးခြစ်မှတ်တမ်းတင်သူမျိုး မဟုတ်။ သူ့အယူအဆက ရှင်းသည်။ "သိပ်ကောင်းတဲ့ဟာဆိုရင် ကျွန်တော်မှတ်မိနေမှာပဲဗျာ၊ မမှတ်မိတာကျတော့လည်း အရေးမကြီးလို့ပဲပေါ့"ဟူ၍ သူကဆိုသည်။

သည်လို ကိုယ့်မှတ်ဉာဏ်ကို ယုံစားအားကိုးခြင်းကလည်း လက်ယာဦးနှောက်ခြမ်းစွမ်းရည် ဖွံ့ဖြိုးရှင်သန်နေသည့် လက္ခဏာတစ်ရပ်ပင်ဖြစ်သည်။ တချို့ပုဂ္ဂိုလ်ကြီးများမှာ ခဲတံမသုံး၊ မှတ်စုစာရွက်မသုံး၊ ရီကော်ဒါဖြင့်လည်း မှတ်တမ်းမတင်သော်လည်း စိတ်ကူးကောင်းတွေကို သိပ်မမေ့ကြ။ ညဘက်က အတွေးသည် မနက်မှတ်ဆိတ်ရိတ်ချိန် သို့မဟုတ် ရေချိုးချိန်တွင်သော်လည်းကောင်း၊ နေ့လယ်ပိုင်းတွင် အကြောင်းတစ်ခုခုနှင့် ဆက်စပ်၍သော်လည်းကောင်း ပြန်ပေါ်လာတတ်သည်ဟု ဆိုသည်။

ထို့ကြောင့် စိတ်ကူးကို ဖမ်းယူရာ၌ လုပ်ငန်းအကြီးအကဲများကြား ကွဲပြားသည့်သဘာဝ ရှိကြသည်ဟု ဆိုရပါမည်။ သို့သော် စိတ်ကူးများကို စက္ကူကတ်နှင့် မှတ်တမ်းတင်သည်ဖြစ်စေ၊ မှတ်ဉာဏ်ကိုပဲ အားကိုးပြုသည်ဖြစ်စေ၊ အရေးကြီးသည်က လျှပ်တစ်ပြက်ပေါ်လာတတ်သည့် စိတ်ကူးတို့၏ တန်ဖိုးကိုသိကာ ယင်းတို့ကို ပြန်လည်ဖမ်းယူနိုင်ရန် နည်းလမ်းကိုယ်စီအသုံးပြုနေကြသည်ဟူသော အချက်ပင်ဖြစ်သည်။

စိတ်ကူးကိုခံယူရန် အမြဲအဆင်သင့်ရှိခြင်း

စိတ်ကူးကောင်းများ မှတ်တမ်းတင်သည့်အလုပ်ကို တက်တက်ကြွကြွလုပ်သလို ဝင်လာမည့်စိတ်ကူးမှန်သမျှကို ပွားများခွင့်ပေးရန်လည်း အမြဲအသင့်ရှိနေဖို့လိုသည်။

အီတမ် ကုမ္ပဏီမှ အမ်ဒီဖြစ်သူ ရော့ဒနီအိစ်က မစ်လတန်ကိန်း(စ)မှာ သူ့ကားသော့တွေ ပျောက်စဉ်က အတွေ့အကြုံကို ပြန်ပြောပြသည်။

မက္ကဒေါ်နယ် စားသောက်ဆိုင်တစ်ဆိုင်မှာ ထိုင်ကာ အေအေကုမ္ပဏီမှ စက်ပြင်ယာဉ် ရောက်လာမည့်အချိန်ကို သူစောင့်ရသည်။ ဆိုင်ထဲမှာ အကြာကြီးနေရတုန်း သူအလကားမနေ။ ဆိုင်ကြော်ငြာစာရွက်တွေ၊ ချိတ်ထားသမျှ ပိုစတာတွေ သူလိုက်ဖတ်သည်။ ဆိုင်လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ကြပုံတွေကို သေသေချာချာ လိုက်ကြည့်သည်။ အဲသလိုလေ့လာခြင်း၏ တိုက်ရိုက်အကျိုးကျေးဇူးအဖြစ် သူ စိတ်ကူးတချို့ရလာသည်။ တစ်ခုက သူ့ဝန်ထမ်းများအတွက် (crew bonus) ဆုကြေးအစီအစဉ်သစ်ဖြစ်ပြီး နောက်တစ်ခုက ကိုယ်တိုင်သင် လေ့ကျင့်ရေးအစီအစဉ် (self-tuition training programme)ဖြစ်သည်။ နှစ်ခုလုံးပင် သူ့အီတမ်ဆိုင်များမှာ အောင်အောင်မြင်မြင် သုံးစွဲလျက် ရှိနေပြီ။

ကားသော့ပျောက်သည့်ကိစ္စမှ ရော့ဒနီအိ(စ်) သည်မျှသာရသည်မဟုတ်။ အိမ်အပြန် ခရီးရှည်တစ်လျှောက် အေအေစက်ပြင်ယာဉ်ကြီး၏ ရှေ့ခန်းမှ လိုက်ပါစဉ် ကားကြီးကမြင့်ရုံမက ရှေ့မှန်ကြီးကလည်း ကျယ်ကျယ်လွင့်လွင့်ကြီးဖြစ်ရာ လမ်းခရီးတစ်လျှောက်လုံး မြင်ကွင်းကျယ်ကြီး ကြည့်ရသည့် အရသာကို သူသဘောတွေ့လာခဲ့သည်။ အဲသည်မှတစ်ဆင့် သူတို့ စတိုးဆိုင်များအတွက် စိတ်ကူးတစ်ခု ရပြန်သည်။

သူ့တို့စတိုးဆိုင်များမှာ မျက်နှာစာတွေက မူလကတည်းက သိပ်မကျယ်။ သည့်မျက်နှာစာမှာ အလယ်ဝင်ပေါက်နေရာပေးပြီး ဝင်ပေါက်၏ ဘေးတစ်ဖက်တစ်ချက်စီမှာ ပစ္စည်းတွေခင်းကျင်းပြကြရသည်ဖြစ်ရာ နှစ်ခြမ်းစလုံးမှာ မြင်ကွင်းက ခပ်တိုတိုခပ်ကျဉ်းကျဉ်း ဖြစ်နေသည်။

အေအေကားကြီးပေါ်က မြင်ကွင်းကျယ်မျိုးရအောင် ဆိုင်ရှေ့က ကြည့်လိုက်သူအာရုံမှာ ပစ္စည်းတွေ တစ်မျှော်တစ်ခေါ်ကြီးပဲဟူသော အမြင်မျိုး စွဲသွားအောင် ဘယ်လိုလုပ်မလဲ စဉ်းစားသည့်အခါ ဆိုင်ဝင်ပေါက်ကို အလယ်မှာမထားဘဲ တစ်ဖက်ထိပ်နား ကပ်ထားလိုက်မည်ဟူသော စိတ်ကူးတစ်ခု သူရသွားသည်။

ရော့ဒနီ၏စိတ်ကူးက သည်မှာတင်မရပ်သေး။ သူတို့နှင့်ပြိုင်ဘက် စတိုးဆိုင်က မှန်နံရံအမြင့်ကြီး စီမံထားပုံကိုမြင်ကာ သည်စိတ်ကူးကိုလည်း ထည့်ပေါင်းလိုက်သေးသည်။ နောက်ဆုံးတွင်တော့ နဂိုက ပုံပန်းမကျလှသည့် သူ့စတိုးဆိုင်များကို အခြားဆိုင်များထက် အများကြီး ထူးခြားခမ်းနားသွားအောင် သူပြင်ဆင်နိုင်ခဲ့သည်။

ကားသော့ပျောက်၍ ဒုက္ခရောက်နေသည့် အနေအထားမှ အောင်မြင်မည့်စိတ်ကူး အကြံအစည်ကောင်းတစ်ခု ယူနိုင်ခဲ့ပုံ သာဓကတစ်ခုပေတည်း။

စင်စစ် စိတ်ကသာ အစဉ်တံခါးဖွင့်ထားမည်၊ ခံယူရန်အသင့်ရှိနေမည်ဆိုက မည်သည့်အနေအထားမျိုးမှမဆို ကောင်းသောအကျိုးရလဒ်များ ရလာနိုင်စမြဲဖြစ်ပါသည်။ တီထွင်ဖန်တီးတတ်မှုဟူသည်မှာလည်း အတွေးသစ်များကို အလွယ်တကူ ခံယူတတ်သည့် အလေ့အထရှိမှုဟူ၍ပင် ဆိုရမည်ဖြစ်သည်။ ခံယူလိုက်သည့်အတွေးသစ်တစ်ခုသည် အစပထမတွင် အလွန်သေးငယ်သယောင်ရှိသော်လည်း နောက်၌ လုပ်ငန်းကြီးတစ်ခုလုံးကို သိသိသာသာ ပြောင်းလဲပစ်နိုင်သည့် အရေးပါသော အစီအစဉ်ကြီးတစ်ခုအဖြစ်သို့ ကြီးထွား ဖွံ့ဖြိုးလာနိုင်ပါသည်။ ထို့ပြင် အတွေးတစ်ခုရလျှင် ယင်းမှဆက်ကာ နောက်ထပ်အတွေးသစ်၊ စိတ်ကူးသစ်တွေ ဆင့်ကဲဆင့်ကဲဖြစ်ပေါ်တတ်သောသဘောလည်း ရှိသည်။ မိမိက စိတ်တံခါးကို ဖွင့်လှစ်ကာ စောင့်မျှော်ကြိုဆိုနေရုံပင်။

စိတ်ကူးတွေ အလျှံပယ်ရှိနေဖို့

စိတ်ကူးစိတ်သန်းတွေ ထုတ်လုပ်နေတတ်ခြင်းသည် ခေါင်းဆောင်များတွင် တွေ့ရလေ့ရှိသည့် လက္ခဏာတစ်ရပ်ပင် ဖြစ်ပါသည်။

မာ့ခ်(စ)အင်စပင်ဆာမှ ကိသ်အုတ်(စ)ဆိုလျှင် စိတ်ကူးသစ်၊ အကြံအစည်သစ်တွေပဲ အမြဲတွေးကာ လိုအပ်တာမှန်သမျှ မေးမြန်းနေလေ့ရှိသည်။ "စိတ်ကူးတွေက ကိုယ့်တကယ်ကိုင်တွယ် နိုင်တာထက် အမြဲပိုလျှံနေတယ်ဗျ"ဟု သူကဆိုသည်၊ ရက်ကစ်အင် ကိုလ်မန်ကုမ္ပဏီမှ ဇာနွန်ဆင်ကီကလည်း "ကျုပ် ဘယ်တော့မှ အတွေးရပ်တယ်လို့မရှိဘူး"ဟု ဆိုသည်။ စိတ်ကူး စိတ်သန်းတွေက သူ့ခေါင်းထဲသို့ အချိန်မရွေးနေရာမရွေး ဝင်ရောက်လာနေလေ့ရှိသည်။

အာရ်တီဇက်မှ ရောဘတ်ဗီလဆင်မှာ တစ်နေ့လျှင် စိတ်ကူးနှစ်ခုလောက် ဖော်ထုတ်ပြောဆိုတတ်ပြီး ဒစ်ဆွန်းစ်ဥက္ကဋ္ဌ စတင်လီကမ်း(စ)ကမူ တစ်နေ့လျှင် အတွေးခြောက်ခုလောက်အထိပင် စဉ်းစားသုံးသပ်တတ်သည်ဟုဆိုသည်။ အလားတူ လန်ဒန်လူတန်လေဆိပ်မှ စီအီးအိုဖြစ်သူ ရစ်ချတ်ဂွတ်ဒင်းသည်လည်း စိတ်ကူးသစ်တွေ အလွန်ရတတ်သူဖြစ်သည်။ သူ့လက်အောက်ရှိ မန်နေဂျာများမှာ နေ့စဉ်သူနှင့်တွေ့တိုင်း "ကျုပ်စိတ်ကူးတစ်ခု ရတယ်ဗျ"ဟူသောစကားကို ကြားရလေ့ရှိသည်။ တီဘောလီဖော်မင်မှ ယခင် အမ်ဒီဖြစ်သူ လင်းဆင်မှန်(စ)ဆိုလျှင်လည်း

လုပ်ငန်းခွင်ထဲတစ်ခေါက်ထွက်တိုင်း စိတ်ကူးသစ်သုံးလေးခုပါလာတတ်သည်။ တက်ဆာကိုမှ ဒွန်ဘင်းနက်ကိုမူ အမြဲစဉ်းစားနေတတ်သူအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုကာ ဒေတာဒွန် (Data Don) ဟူ၍ပင် နာမည်ပေးထားကြသည်။ ဒွန်အဖို့ အရာရာသည် စဉ်းစားအဖြေရှာစရာပြဿနာတွေချည်း ဖြစ်နေပေသည်။

သည်ပုဂ္ဂိုလ်တွေအဖို့ စဉ်းစားတွေးတောခြင်းဟူသည် မလုပ်ရမနေနိုင်အောင် အကျင့်ပါနေသော အလုပ်တစ်ခုဖြစ်ရာ အထူးတလည် စိတ်ဓာတ်ခွန်အား စိုက်ထုတ်နေစရာမလိုဘဲ စိတ်ကူးသစ် အကြံအစည်သစ်တွေ မပြတ်ရရှိနေနိုင်ကြပေသည်။

ဖန်တီးမှုအတွေးများ စီးဝင်မှု

ဘီထွင်ဖန်တီးမှုအတွေးတစ်ခု ပေါ်ပေါက်မှုဖြစ်စဉ်သည် တကယ်ပင် ထူးခြားစိတ်ဝင်စားစရာကောင်းလှသည်။

ကက်ဒဗျူရီ ရှဝက်(ပ)(စ) မုန့်ကုမ္ပဏီအကြီးအကဲ ဂျွန်ဆွန်ဒါလင်း(ဒ)က (အထူးသဖြင့် လူပုဂ္ဂိုလ်ကိစ္စများ ဆုံးဖြတ်ချက်ပေးရန် စဉ်းစားမှုနှင့်ပတ်သက်၍) ဂျစ်ဆောပဟေဠိကစားနည်း (jigsaw puzzle)တွင် သစ်သားပြားကလေးများအားလုံး အံဝင်ခွင်ကျဖြစ်သွားပုံနှင့်တူကြောင်း ပုံစံပြုပြောဆိုခဲ့သည်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်၏ အနီးကပ်မိတ်ဆွေတစ်ဦးကမူ "သူ့ခေါင်းမှာ ပူစည်ဖောင်း (bubble) တစ်ခု ထပွက်ပြီဆိုရင် စိတ်ကူးတစ်ခုတော့ ထွက်လာတော့မှာပဲဆိုတာ ကျွန်တော်သိလိုက်ပြီဗျ"ဟု တင်စားပြောဆိုသည်။ စိန့်စဗျူရီမှ တွမ်ဗီနာကတော့ ခေါင်းထဲမှာ စိတ်ကူးတစ်ခု "လျှောက်လိမ့်"(rolling around)နေသည်ဟု သုံးနှုန်းသည်။

ဖန်တီးမှုအတွေးများနှင့် ပတ်သက်၍ 'စီးဝင်မှု' သို့မဟုတ် စီးဆင်းမှု (flow)၊ စီးဝင်(ဆင်း)မှုဖြစ်စဉ် (flowing phenomenon)ဟူသော စကားလုံးများကိုလည်း သုံးစွဲတတ်ကြသည်။ သို့သော် သည်စီးဝင်မှုဖြစ်စဉ်က လုပ်ငန်းခေါင်းဆောင်များမှာသာရှိသည့် ထူးခြားသောအခြင်းအရာမဟုတ်။ ဖန်တီးမှု အတွေးစီးဝင်ပုံအကြောင်းကို လွန်ခဲ့သောနှစ်ပေါင်းများစွာကပင် သိပ္ပံပညာရှင်များ၊ အနုပညာရှင်များ၊ စာပေသမားများ ပြောဆိုခဲ့ကြပြီးဖြစ်သည်။ ဖန်တီးမှုအတွေးသည် ပြင်ပရှိ မူရင်းနေရာတစ်ခုမှနေ၍ မိမိခေါင်းထဲ အလိုအလျောက် စီးဆင်းဝင်ရောက်လာသည့်နှယ် ၎င်းတို့ သုံးနှုန်းပြောဆိုတတ်ကြသည်။

ကလေးစာပေရေးသားသူ အီးနစ်ဘလိုင်တန်၏ ရေးသားချက်ကိုကြည့်ပါ။ "ပထမဆုံး သိထားဖို့က ကျွန်တော်စာအုပ်သစ်တစ်အုပ်ကို လုံးဝဇာတ်ကောင်အသစ်တွေနဲ့ ရေးမယ်လို့ စတဲ့ အချိန်မှာ ကျွန်တော့်ခေါင်းထဲမှာ ဇာတ်ကောင်တွေက ဘယ်သူဘယ်ဝါတွေဖြစ်မလဲ၊ ဇာတ်လမ်းကို ဘယ်ကစမလဲ၊ ဘယ်လိုအဖြစ်အပျက်တွေ၊ ဘယ်လိုစွန့်စားခန်းတွေ ပါလာမလဲဆိုတာ လုံးဝ သိမထားဘူးဆိုတဲ့ အချက်ပဲ။ ....ကျွန်တော့်မျက်စိကို မှိတ်ထားလိုက်တယ်။ ....ခေါင်းထဲမှာ ဟာလာဟင်းလင်းဖြစ်အောင် ရှင်းထားပြီး စောင့်နေလိုက်တယ်။ ....တော်တော်လေးကြာတော့ ကျွန်တော့်ခေါင်းထဲမှာ ဇာတ်ကောင်တွေ မျက်စိရှေ့တန်းစီပြီးပေါ်လာတယ်။ အပြင်မှာ တကယ့်ကလေးတွေကို မြင်ရသလို ကျွန်တော့်စိတ်မျက်စိက အပီအသမြင်လာရတယ်။ သူတို့ဆံပင်တွေ၊

မျက်လုံးတွေ၊ ခြေထောက်တွေ၊ အဝတ်အစားတွေ၊ အမူအရာတွေ အားလုံးအသေးစိတ်ပဲ။ သူတို့ ငယ်နာမည်တွေပါ တစ်ခါတည်း တန်းသိတယ်။ မိဘမျိုးရိုးနာမည်တွေကတော့ ဘယ်တော့မှ ပေါ်မလာဘူး။ ဒါတွေကို နောက်ကျတော့မှ တယ်လီဖုန်းလမ်းညွှန်စာအုပ်ထဲက သင့်ရာလိုက်ရှာပြီး ရေးထည့်ရတာ...."

"တစ်ခါတလေ ဇာတ်ကောင်တစ်ကောင်က ရယ်စရာတစ်ခုလုပ်တယ်။ သိပ်ကို ရယ်စရာကောင်းတဲ့ဟာမျိုး။ အဲဒါဆိုရင် ကျွန်တော်လက်နှိပ်စက်ရိုက်ရင်းနဲ့ တအားရယ်တာပဲ။ ပြီးတော့ စဉ်းစားတယ်။ 'ဒီရယ်စရာဟာ ငါ့ဘာသာငါဆိုရင် တစ်သက်လုံးတောင် စဉ်းစားမိမှာမဟုတ်ဘူး' လို့။ ဒီလိုစဉ်းစားပြီးတော့မှ တစ်ခါဆက်တွေးမိတယ်။ 'ဟာ– ဒါဖြင့် ငါမစဉ်းစားတော့ ဘယ်သူ စဉ်းစားပေးတုန်း' လို့"

ဘလိုင်တန်ပြောသော အချက်သည် အလွန်ထူးခြားသလို ထင်ရသည်။ သို့သော် စင်စစ် ဖန်တီးမှုအတွေးသမားတို့အတွက် ဖြစ်ရိုးဖြစ်စဉ်တစ်ခုသာ ဖြစ်ပါသည်။

ဂန္တဝင်အင်္ဂလိပ်ဝတ္ထုရေးဆရာကြီး ဝီလျံသက်ကရေးကိုယ်တိုင်လည်း သူ့ဇာတ်ကောင်တစ်ဦးနှင့် ပတ်သက်၍ ဘလိုင်တန်ပြောသလိုပင် "ဟ– ဒီကောင်က ဒီကိစ္စ ဘယ်လိုသွားစဉ်းစားမိရတာပါလိမ့်"ဆိုတာမျိုး ရေးဖူးပါသည်။

စာရေးသူတို့ ရေးသားခဲ့ကြသည့် ၎င်းဖန်တီးမှုဖြစ်စဉ်သည် ထိုးဖောက်သိမြင်ဉာဏ်ထက်သန်သော ခေါင်းဆောင်တို့၏ ခေါင်းထဲမှ အတွေးဖြစ်စဉ်နှင့် အတူတူပင် ဖြစ်ပါသည်။

အီတမ်မှ ရှောဒနီအိ(စ)က သူ့ခေါင်းထဲ ဘယ်ဆီဘယ်ဝယ်ကမှန်းမသိ ရုတ်တရက်ရောက်ချလာသည့် အတွေးတစ်ခုနှင့်ပတ်သက်၍ ဤသို့ မှတ်ချက်ချသည်။

"ကျုပ်ဘာသာကျုပ်ဆိုရင် ဒီဖြေရှင်းပုံနည်းလမ်းကို တစ်သက်လုံးရှာတွေ့မှာတောင်မဟုတ်ဘူး"ဟူ၍။

ဤသည်က အလိုလိုသိမှုအတွေး (intuitive thought) များ၏ သဘောဖြစ်သည်။ စိတ်ကူးအကြံအစည်သည် လက်ယာဦးနှောက်ခြမ်း မသိစိတ်အခန်းထဲက ဘွားခနဲပေါ်ထွက်လာခြင်းဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်တို့ စဉ်းစားပုံ၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချပုံများအကြောင်း၊ သူတို့က ဘာကြောင့် သူများထက်ထူးခြားသလို တစ်ပန်းသာသလို ဖြစ်နေရသလဲဆိုသည့် အကြောင်းများကို ကျွန်တော် ဆက်လေ့လာလေ ရှောဒနီအိ(စ)ပြောသောစကားနှင့် တစ်ထပ်တည်းတူသော စကားတွေကိုပင် ထပ်တလဲလဲ ကြားရလေဖြစ်ခဲ့သည်။

ဖန်တီးမှုအတွေးများဖြစ်ပေါ်သည့်အခါ ခန္ဓာကိုယ်ကပင် ယင်းကို ခံစားနေရသလို ထင်မှတ်ရသည်။ "စိတ်ကူးတစ်ခု စဖြစ်လာပြီဆိုရင် ဒါကို ကျွန်တော် အလိုလို သိနေတယ်။ feeling ရနေတယ်။ နောက်ကျတော့ အကုန်လုံး 'စီးဆင်း'လာတယ်"ဟူ၍ ဗွန်ဆွန်ဒါလင်း(ဒ)က ဆိုသည်။ 'စီးဆင်း'သည်ဆိုသော အသုံးအနှုန်းကို ထပ်တလဲလဲ ကြားရသည်။ အစီရင်ခံစာတစ်ခု သို့မဟုတ် မိန့်ခွန်းတစ်ခုသည် ရက်လရှည်ကြာ ရေးမရဖြစ်နေရာမှ ပိတ်နေသော ဉာဏ်တံခါးကိုဖွင့်လိုက်သလို စီးကျလာပြီး 'သူ့အလိုလို'ရေးဖြစ်သွားသည်ဆိုတာမျိုး ကြုံရကြောင်း ပြောကြသည်။

ရင်ထဲကအသိ (gut feeling) ကို အားကိုးပြုခြင်း

စီစီအက်(စ)ဘီမှ ဒဲရစ်ဝီလျံ(စ)က အလိုလိုသိမှု (intuition) ကို မသိစိတ်၏ ကြိုတင်မှန်းမျှော်မှုဖြစ်စဉ်ဟု အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်သည်။ အခြားလုပ်ငန်းအကြီးအကဲ (စီအီးအို)တစ်ယောက်ကမူ 'အလိုလိုသိစိတ်ဟူသည် ကျွန်တော်တို့အတွက် အနာဂတ်တံခါးပေါက်ဖြစ်သည်'ဟူ၍ ဆိုခဲ့သည်။ အလိုလိုသိစိတ်သည် အတိတ်နှင့် မသက်ဆိုင်၊ အနာဂတ်နှင့်သာ ဆက်စပ်ပတ်သက်သည်။

အလိုလိုသိမှု (ဝါ) ရင်ထဲအသည်းထဲက ဖြစ်ပေါ်သောခံစားမှုအသိ (gut feeling) ဟူသည်၏တစ်ပန်းသာသောအချက်က ကျိုးကြောင်းဆက်စပ်စဉ်းစားမှု (logical thought) ထက် အလွန်လျင်မြန်စွာ ပေါ်ပေါက်သဖြင့် ကိစ္စတစ်ခုပေါ်ပေါက်ချိန်တွင် တစ်စုံတစ်ရာ ကောက်ကာငင်ကာ လုပ်လိုက်နိုင်ခြင်း ဖြစ်သည်။ ကျိုးကြောင်းဆက်စပ်အတွေးက များသောအားဖြင့် ကိစ္စပြီးသည့်အချိန် ပြန်လည်ဆင်ခြင်သုံးသပ်သည့် နေရာမျိုးတွင်သာ ပိုအသုံးဝင်သည်။

ရင်တွင်းခံစားသိကို သုံးစွဲစဉ်းစားသောအလေ့အထ ရင့်သန်လာသည့်အခါ၌ ယင်းအပေါ်အခြေခံသော ဆုံးဖြတ်ချက်တို့သည် လွဲချော်မှုနည်းပြီး မှန်သည့်အကြိမ်က များလာသည်။ ယင်းခံစားသိတို့သည် သက်ဆိုင်ရာပုဂ္ဂိုလ်၏ အတိတ်ကာလအတွေ့အကြုံ အစုအဝေးတည်းဟူသော (hard disk) ထဲက ထွက်လာခြင်းဖြစ်သည် မှန်သော်လည်း သူ့မှာ အစွဲအလမ်းတွေ အဂတိတွေ မပါချေ။ ရုတ်တရက်ကြည့်သော် ဘာမှအဆက်အစပ်မရှိသယောင်နှင့် တကယ်လက်တွေ့၌ ပြဿနာနှင့် ပတ်သက်နေသည့် ပြန့်ကျဲနေသော အချက်အလက်ပေါင်းစုံကို သူက ဆက်စပ်ဖော်ပေးခြင်းဖြစ်ရာ သူ့အတိုင်း လိုက်နာဆောင်ရွက်နိုင်ဖို့မှာ ယုံကြည်မှုရော သတ္တိပါ ရှိဖို့လိုအပ်၏။

စင်စစ် ဒါသည်လည်း ခေါင်းဆောင်အလုပ်၏ တစ်စိတ်တစ်ဒေသပင် ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်ကောင်းမှန်က မသိစိတ်ထဲကလာသည့် အချက်ပြမှုများကို တကယ့်အလိုလိုသိမှု (intuition) စစ်စစ်လား၊ ဆန္ဒစွဲနှင့်စဉ်းစားမှု (prejudice) သို့မဟုတ် ဖြစ်စေချင်သည့်အရာကို တကယ်ဖြစ်မည်ဟု တွေးတောမှု (wishful thinking) လား၊ လျင်မြန်စွာ ခွဲခြားကာ တကယ်အစစ်အမှန်ဆိုက ၎င်းအတိုင်း မြန်မြန်ထက်ထက်ဆောင်ရွက်တတ်သော သတ္တိရှိရပေမည်။

ဝါရင်းဘင်းနစ်က ခေါင်းဆောင်တို့၏ အရည်အသွေးများစာရင်းတွင် 'သတ္တိ'ကို ထည့်သွင်းပေးထားသည်။ ဘယ်နေရာမှာ သတ္တိအလိုရှိသလဲဆိုသည်ကို ကျွန်တော်တို့ ယခု တိတိကျကျ သိမြင်စပြုပြီ။ ယင်းကား မိမိရင်ထဲ အူအသည်းထဲက ထွက်လာသည့်ခံစားသိကို ယုံကြည်အားထားခြင်း ဖြစ်သည်။

အားလုံးနှင့်ဆန့်ကျင်ကွဲလွဲချင် ကွဲလွဲနေပါစေ၊ ရင်ထဲသိအတိုင်းလိုက်မည်ဟူသော သတ္တိပေတည်း။

အားမထုတ်ရဘဲ အောင်မြင်ခြင်း

စဉ်းစားခြင်းဟူသည် တစ်ခါတစ်ရံ အတော်ကြီးသိနေရသည့် ဖြစ်စဉ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ ငါ စဉ်းစားနေတာပဲဟု မိမိဘာသာသိနေသည်။ အထူးသဖြင့် ဘယ်ပြဿနာဟူ၍ တိတိကျကျကြီး စဉ်းစားနေရသည့်အခါမျိုးတွင် ခေါင်းထဲက ခွေးသွားစိပ်တွေ လှုပ်ရှားလည်ပတ်နေသလိုပင် ခံစားသိရှိနေရတတ်သည်။

ဤသည်က လက်ဝဲခြမ်းဦးနှောက် စဉ်းစားခန်းဝင်သည့်အခါမျိုးတွင် သိနေပုံဖြစ်သည်။ ဒါကြောင့် ဒီလိုဖြစ်တယ်၊ ဟိုဟာမလုပ်တော့ ဟိုလိုမဖြစ်ဘူးပေါ့ စသည်ဖြင့် ကြောင်းကျိုးယုတ္တိနှင့် ဆက်စပ်စဉ်းစားခြင်းမျိုး။ ကွန်ပျူတာပရိုဂရမ်များထဲက စဉ်းစားပုံနည်းလမ်းမျိုး။ ဤစဉ်းစားနည်းက ခက်ခဲသည်။ ပင်ပန်းသည်။

သို့ထက်သက်သာလွယ်ကူသော စဉ်းစားနည်းတစ်မျိုးရှိသည်။ မီးရထား သို့မဟုတ် မော်တော်ကားနှင့် ခရီးဝေးသွားသည့်အခါ၊ သို့မဟုတ် ဥယျာဉ်ခြံထဲမှာ စိတ်အေးလက်အေး အလုပ်လုပ်နေသည့်အခါ၊ သို့မဟုတ် ချိုးရေကန်ထဲမှာ စိတ်အေးလက်အေး ရေစိမ်နေသည့်အခါ၊ အဲသည်လိုအချိန်မျိုးများမှာ စိတ်ကို ရောက်ရာပေါက်ရာ လွှင့်မျှောထားရင်း စိတ်ကူးတွေပေါ်လာခြင်းမျိုး။

ဆာမိုဝမ်းကုမ္ပဏီမှ အမ်ဒီ ဒဲရစ်ဒရိတ်ကတော့ အလုပ်ခွင်သို့ နေ့စဉ် တစ်နာရီခွဲကြာ ကားမောင်းလာရသည့်အချိန်ကို လွတ်လပ်စွာ တွေးတောခွင့်ရသည့် တန်ဖိုးအရှိဆုံးအချိန်ဟု သဘောထားသည်။ သည်အချိန်အတွင်း သူခေါင်းထဲ အတွေးမျိုးစုံတွေ လှစ်ခနဲ လှစ်ခနဲ ဖြတ်သန်းဝင်ရောက်မည်။ တက်လာသည့်ပြဿနာမျိုးစုံကို ငြင်းခုန်ဝေဖန်ခြင်း၊ ဘယ်ဟာက ပိုအရေးကြီးတဲ့ ကိစ္စဟု ဦးစားပေးရွေးချယ်ခြင်းတွေ ခေါင်းထဲတွင် အမှတ်မထင် လုပ်နေမည်။ တစ်ခါတစ်ရံတော့ သူများထက်ပိုအရင်လိုနေသည့် ပြဿနာတစ်ခုခုက ခရီးစဉ်စဆုံးနီးပါး ခေါင်းထဲမှာ နေရာယူချင်ယူသွားမည်။ ပြဿနာကို ဘက်စုံထောင့်စုံက စဉ်းစားသွားမည်။ အလားအလာမျိုးစုံတွေကို ဖြစ်နိုင်ခြေမြင်ကွင်း (scenario) များအဖြစ် ခေါင်းထဲတွင် မြင်ယောင်သွားမည်။ တစ်ခါတစ်ရံ ပြဿနာတစ်ခု သို့မဟုတ် ပြဿနာများကြားမှာ အတွေးတွေ လွှင့်မျှောနေသည့်ကြားက ရုတ်တရက် တစ်စုံတစ်ရာကို ဘွားခနဲထမြင်တာမျိုး (လတ်တလော စဉ်းစားမနေသည့် ပြဿနာတစ်ခု အဖြေလာပေါ်တာမျိုး)လည်း ဖြစ်ချင်ဖြစ်တတ်သည်။

ဤသည်က လွတ်လပ်အတွေးသမားများ ခံစားရတတ်သည့် အရသာတစ်မျိုးဖြစ်သည်။ သည်နေရာ၌ ထူးခြားချက်တစ်ခုက သည်လိုပြဿနာအဖြေတွေ တွေ့ရှိဖို့၊ စိတ်ကူးစိတ်သန်းကောင်းတွေ ရလာဖို့အတွက် ပင်ပင်ပန်းပန်းကြီး စဉ်းစားမနေရခြင်းဖြစ်သည်။ အလုပ်အများကြီးလုပ်သည့် သမားရိုးကျ မန်နေဂျာအများစုမှာ သည်လိုအတွေးမျိုး မရှိကြပေ။ ထို့ကြောင့်လည်း တကယ့် ခေါင်းဆောင်အစစ်များဘဝသို့ သူတို့ မရောက်ရှိကြခြင်းပင်။

ဖန်တီးမှုပါသောအတွေးနှင့် 'အားမထုတ်ရခြင်း' ဆက်စပ်ပုံသဘောကို ထိပ်တန်းတင်းနစ်အားကစားသမားများအတွက် လေ့ကျင့်နည်းသစ်များ ဖော်ထုတ်ပေးခဲ့သူ တင်မသီဂေါလ်ဝေးကလည်း သူ၏ The Inner Game of Tennis အမည်ရှိ စာအုပ်တွင် ရှင်းလင်းတင်ပြထားခဲ့သည်။

သူက လူကို နှစ်ကိုယ်ခွဲ၍ပြောသည်။ သို့မဟုတ် လူတစ်ကိုယ် စိတ်နှစ်ခု (two selfs)။

စိတ်-၁ က ဝေဖန်တတ်သည့်စိတ်။ ဆရာစားတတ်သည့် စိတ်။ သူက အရာရာသူသိသည်

ဟု ထင်သည်။ အမြဲဝေဖန်ချင် ပြစ်တင်ချင်နေသည်။ အကြံပေးချင် လမ်းညွှန်ချင်နေသည်။ စိတ်-၂ က စကားသိပ်မပြော။ လုပ်စရာရှိတာ လုပ်သည်။ (ကစားသည့်အထဲမှာပဲ အာရုံဝင်နေသည်။) ပြီး သူ့မှာ ကလေးများကဲ့သို့ လွတ်လပ်ပေါ့ပါးမှုနှင့် သွက်လက်ထက်မြက်မှုမျိုး ရှိသည်။ သည်စိတ်နှစ်ခုသည် တစ်ခုနှင့်တစ်ခု အမြဲဆန့်ကျင်ကွဲလွဲနေသည်။

လွတ်လွတ်လပ်လပ်သာ ကစားပေးဆိုလျှင် စိတ်-၂ သည် သူ၏ အကောင်းဆုံးစွမ်းရည်ကို ပြသလိမ့်မည်။ သူဘာလုပ်နေသည်ကို ဝေဖန်ဆန်းစစ်မနေ၊ သတိပင်ပြုမနေဘဲ ပေါ့ပါးပျော်ရွှင်နေလိမ့်မည်။ စိတ်(၂) လွှမ်းမိုးနေချိန်မှာ ကစားကွက်ကောင်းနေမည်။ စိတ်-၁ ထံမှ ပိုကြိုးစားရန် တိုက်တွန်းသံတွေ၊ အဲသည်လိုမလုပ်နဲ့ကွ သည်ပုံစံကစား စသည့်ညွှန်ကြားချက်တွေ ဩဝါဒပေးမှုတွေ ဝင်လာသည့်အခါမှသာ ကစားကွက်ပျက်သွားတတ်ကြောင်း ဂေါလ်ဝေး၏စာအုပ်တွင် ရေးသားထားသည်။

ဂေါလ်ဝေး၏ စိတ်-၁၊ စိတ်-၂ တို့မှာ ကျွန်တော်တို့နားလည်ထားသည့် လက်ဝဲဦးနှောက် လက်ယာဦးနှောက်တို့နှင့် သဘောချင်းအတူတူပင်ဖြစ်သည်။

ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် ပင်ကိုသဘာဝစွမ်းရည်များကို အားပြုရသည့်လုပ်ငန်းမျိုးတွင် လက်ဝဲဦးနှောက် စိတ်-၁ က အတင်းထကြိုးစားမနေဘဲ လက်ယာဦးနှောက် စိတ်-၂ ကို လွှတ်ပေးထားရန် လိုကြောင်း ဂေါလ်ဝေးတင်ပြထားခြင်းဖြစ်သည်။

မေးခွန်းကောင်း မေးတတ်ခြင်း

စိတ်ကူးစိတ်သန်းများက များသောအားဖြင့် အမေးပုံသဏ္ဌာန်ဖြင့် ပေါ်ပေါက်လာတတ်ကြသည်။ ပြီး မေးခွန်းကောင်းလျှင် အဖြေအတွက် လမ်းခင်းပေးသလိုလည်း ဖြစ်တတ်သည်။ မေးခွန်းကောင်းများကြောင့် စိတ်တွင်းအပြန်အလှန်ဆွေးနွေးခန်း (inner dialogue) တစ်ခုသို့မဟုတ် တစ်ကိုယ်တည်းစကားပြောပွဲ(self talk)တစ်ခု ဖြစ်ပေါ်လာတတ်သည်။ တစ်ယောက်နှင့်တစ်ယောက် ပြောဆိုဆွေးနွေးကြသည့်အခါမျိုး၊ သူ့အယူအဆကို ကိုယ့်အယူအဆနှင့် တွန်းကြည့်တိုက်ကြည့်သည့်အခါမျိုးတို့တွင် မေးခွန်းတွေ သုံးစွဲမိတတ်ကြတာ သတိပြုမိပါလိမ့်မည်။

အီတမ်မှ ရောဒနီအိ(စ)ကမ့ ပြဿနာတစ်ခုကို ဆွေးနွေးရာမှာ ဆိုကရေးတီးနည်း (မေးခွန်းထုတ်သောနည်း)ကို အသုံးပြုပုံအကြောင်း ပြောဆိုသည်။ အက်(ဖ)ကေအိုင်ဘက်(ဘ)ကော့မှ အမ်ဒီပောင်း အင်ဒရူးမိုက်ကယ်ကလည်း ကိစ္စရပ်တစ်ခုအကြောင်း စဉ်းစားဝေဖန်သည့်အခါမျိုးတွင် သူ့လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ယောက် မေးနိုင်သည့် မေးခွန်းမျိုးတွေ မိမိဘာသာ တသီကြီးမေးမြန်းမိတတ်ကြောင်း၊ မေးခွန်းတွေက အလိုလိုထွက်လာတတ်၍ တစ်ခါတစ်ရံ မေးခွန်းတစ်ခုကို သူဘာသာပင် ငါဘယ်လိုလုပ် ဒီမေးခွန်း မေးမိပါလိမ့်ဟု အံ့ဩမိရကြောင်း၊ မေးတုန်းက အမှတ်မထင် မေးလိုက်မိပြီး နောက်ပိုင်း တစိမ့်စိမ့်တွေးတော့မှ သည်မေးခွန်း လေးနက်အရေးပါပုံကို သတိပြုမိကြောင်းများ ဖွင့်ဟပြောဆိုသည်။

ဗြိတိသျှအဲယားဝေး(စ) ကုမ္ပဏီမှ စီအီးဖြစ်သူ ရောဘတ်အိုင်လင်းသည်လည်း ပြဿနာတစ်ခု၏ အရင်းအမြစ်ကို ရှင်းလင်းစွာမြင်ရန်အတွက် အထက်ပါပုံစံ အမေးပုစ္ဆာထုတ်သည့်နည်း

(intuitive questioning) ကို အသုံးပြုလေ့ရှိသည်။ လူ့စိတ်သဘာဝမှာ ပြဿနာတစ်ခုကြုံလျှင် ယင်းအတွက် အဖြေမတွေ့မချင်း မနေမနား ကြိုးစားအားထုတ်တတ်သောသဘော ရှိပါသည်။

ပြဿနာကို ရှင်းလင်းဖြင့်ဆိုနိုင်အောင် မေးမြန်းအဖြေရှာရာ၌ အလုံးစုံ ခြုံငုံသုံးသပ်သော နည်း (holistic view) ကို သုံးစွဲလေ့ရှိသည့် လက်ယာဦးနှောက်သည် ထိရောက်ထက်မြက်သည့် လက်နက်ကိရိယာတစ်ခုဖြစ်သည်။ ယင်းအား လက်ဝဲဦးနှောက်၏ ချုပ်ချယ်မှု၊ ပိတ်ပင်တားမြစ်မှုများအောက်တွင်သာ ထားမည်ဆိုက လူအတွက် အသုံးဝင်အဖိုးတန်သည့်ရင်းမြစ်တစ်ခု အချည်းနှီး ဆုံးရှုံးရမည်ဖြစ်သည်။

လက်ယာဦးနှောက် ကောင်းစွာအလုပ်လုပ်နေပါက စိတ်ကူးတစ်ခု၏ တစ်ဝက်မျှလောက် ရှိလျှင်ပင် ပြဿနာကို ထွင်းဖောက်မြင်စေမည့် ထက်မြက်သောမေးခွန်းမျိုး ထွက်လာအောင် အစဖော်ပေးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် မေးခွန်းကောင်းတစ်ခုမှနေ၍လည်း နောက်ထပ် စိတ်ကူး စိတ်သန်းသစ်များ ဆင့်ပွားပေါ်ပေါက်လာနိုင်သည်။

ထွင်းဖောက်မေးခွန်းမျိုး မေးတတ်ခြင်းနှင့် ဦးဆောင်မှုစွမ်းရည်ရှိခြင်းတို့ နှီးနွှယ်နေတတ်ကြောင်းလည်း မကြာခဏတွေ့ရှိရသည်။ သုတေသနပြုချက်များအရ သိရသည့်အခြားအချက် တစ်ခုက ယင်းမေးခွန်းများသည် ယုတ္တိနည်းကျ စဉ်းစားမှုများနှင့် ဆက်စပ်လေ့မရှိခြင်းဖြစ်သည်။ ဥပမာ– အလုပ်ကို ဂရုစိုက်သော မန်နေဂျာတစ်ယောက်သည် အကြီးအကဲထံ အစီရင်ခံစာ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းစီမံချက်တစ်ခုမတင်ပြမီ ယင်းနှင့်ပတ်သက်၍ ကျိုးကြောင်းဆက်စပ် စဉ်းစားရန် လိုအပ်သမျှကို စဉ်းစားပြီး ဖြစ်လေ့ရှိသည်။ လူကြီးမေးလာလျှင် ဖြေရန်အသင့်ပြင်ထားသည့်သဘော။ သို့သော် အကြီးအကဲက သူစဉ်းစားပုံမျိုးမစဉ်းစား။ သူကြိုတွက်ထားသည့် မေးခွန်းမျိုး မမေး။ ဘေးဘက်ဖောက်ပြီး မေးသည်။ ရင်ထဲကအသိ (gut feeling) အရ ပေါ်လာသည့် မေးခွန်းမျိုးကို မေးသည်။ သည်အခါ မန်နေဂျာ အံ့အားသင့်ရသည်။ သည်စီမံချက်ကို ယခုမှဖတ်ရပါလျက် မိမိလုံးဝမစဉ်းစားမိခဲ့သော အချက်မျိုးကို ကောက်ကာငင်ကာ မေးနိုင်စွမ်း ရှိပါကလားဟု သူ့အကြီးအကဲကို အံ့ချီးမိရသည်။

ဤသည်ပင် လက်ယာဦးနှောက်ခြမ်း၏ စွမ်းရည်ဖြစ်သည်။ ဤစွမ်းရည်ဖြင့်ပင် ခေါင်းဆောင်တို့က အခြားသူများထက် နှာတစ်ဖျားသာသွားကြခြင်းဖြစ်သည်။

အများအမြင်နှင့် ဆန့်ကျင်နေတတ်ခြင်း

အကောင်းဆုံးစိတ်ကူးစိတ်သန်းများသည် အများလက်ခံထားသည့်အမြင်များ၊ အယူအဆလမ်းကြောင်း (trend) များနှင့် ဆန့်ကျင်ကွဲလွဲနေတတ်ကြသည်။

စီးပွားရေးကပ်ငယ် (recession) ဆိုက်နေသည့် ကာလမျိုးထဲတွင် အဲရစ်ကုမ္ပဏီမှ ဘင်ဂျိ ယန် ကတ်ဆယ်(လ)ဒင်းက အလိုလိုသိစိတ်အခြေခံဖြင့် 'ခွင်'သစ်တစ်ခုဖွင့်သည်။ အများအမြင် မှာ လုံးဝမလုပ်သင့်သည့်အရာ။ သို့သော် နောက်ပိုင်းကျတော့ သူလုပ်တာမှန်ကြောင်း တွေ့ကြရသည်။ ကီစ္စပြီးပြီဆိုသည့်အချိန်၌ အကြောင်းအကျိုးသမားကလည်း စီးပွားကျသည့်ကာလ ဆိုသည်မှာ ထာဝရမနေ၊ အချိန်တန်လျှင် ပြန်တက်ရမည်သာဖြစ်ကြောင်း၊ ထို့ကြောင့် ကျနေစဉ်

ကာလမှာပင် လုပ်ငန်းပုံသဏ္ဌာန် အပြောင်းအလဲတွေ လုပ်ထားလျှင် မမှားကြောင်း၊ ထို့ပြင် ခွင်သစ်တစ်ခု၌ လုပ်ငန်းအတက်အကျသည် ကျွန်ကတ္တာတွေ၏ လုပ်ငန်းအတက်အကျနှင့် အချိန်ကာလချင်း ကွာဟနေနိုင်ကြောင်း စသည်များ ထောက်ခံပြောဆိုလာနိုင်သည်။ သို့သော် တကယ့်အချိန်မှာတုန်းကတော့ ရင်ထဲက အလိုလိုသိစိတ်ဆိုတာတွေသည် အများအမြင်နှင့် ဆန့်ကျင်နေတတ်မြဲဖြစ်ရာ ကိုယ့်စိတ်ထဲရှိသည့်အတိုင်း တကယ်ထလုပ်ဖြစ်ဖို့မှာ မိမိကိုယ်ကို ယုံကြည်မှုနှင့် ဦးစီးဆောင်ရွက်ရဲသော သတ္တိတို့ လိုပေသည်။

ခေါင်းဆောင်တို့၏ စိတ်ကူးများမှာ အများအတွက် သိသာထင်ရှားနေသည့်အချက်များနှင့် အလွန်ဝေးလံကွာခြားနေတတ်ရာ တစ်ခါတစ်ရံ ပါရဂူဆိုသူများပင် မျက်စိလည်သွားတတ်ကြသည်။ နောက်ပိုင်းကျမှသာ သူတို့မြင်ခဲ့တာတွေသည် အရှင်းကြီးတွေပဲ၊ သူတို့စိတ်ကူးဆိုသည်က ဘာမှမဆန်း၊ သာမန်အတွေး (common sense)ပဲ ဆိုတာမျိုး ပြောတတ်ကြသည်။ သူများမမြင်ချိန်တွင် မြင်ခဲ့တွေးခဲ့သူဟူ၍ပင် ဂုဏ်မပေးကြတော့။

ခေါင်းဆောင်တို့၏ အတွေးများသည် ခေတ်ရှေ့က ပြေးနေတတ်သည့်အကြောင်း ယခင်ဘိုသောလီဖော်မင် ကုမ္ပဏီတွင် လုပ်ကိုင်ခဲ့သူ လင်းဆင်မွန်း(စ)ကလည်း ဆိုသည်။ ခေါင်းဆောင်က အတိတ်ထက် အနာဂတ်ကို စဉ်းစားတတ်သူဖြစ်ရာ သူ့အမြင်က သူ့လူတွေထက် ရှေ့ဝေးဝေးသံလံသို့ ရောက်နေတတ်သည်။ လက်အောက်လူတွေက ကိုယ့်စိတ်ကူးကို သဘောမပေါက်သည့်အခါ သည်စိတ်ကူးကို တကယ်လက်တွေ့စအကောင်အထည်ဖော်ချိန်၌ ပြဿနာတက်လေသည်။ အောက်လူတွေ ရှင်းရှင်းမမြင်သောအခါ အလုပ်လုပ်ရတာ အဆင်မပြေ။ ပီပီပြင်ပြင် အကောင်အထည်ဖော်၍မရ။ ဥပမာ– လင်းဆင်မွန်း(စ)ဆိုလျှင် ပညာရေးကဏ္ဍမှာ အလုပ်လုပ်သူဖြစ်ရာ အတော်ကြီး စောစီးသောကာလကပင် ပညာရေးနယ်ပယ်မှာ အပြိုင်အဆိုင်တွေ များလာမည့်အကြောင်း၊ ပညာရေးနှင့်နီးနွယ်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွေ အကြီးအကျယ်ဖြစ်ထွန်းလာမည့်အကြောင်း ကြို၍မြင်နေခဲ့သည်။ သို့သော် အဲသည်အချိန်က သည်အမြင်မျိုး သူတစ်ယောက်တည်းသာ ရှိသည်ဖြစ်ရာ အကောင်အထည်ဖော်ရန် မလွယ်ခဲ့။ စိတ်ကူးကိုသာ ခေါင်းထဲဆက်လက်ရှင်သန်နေအောင် ထိန်းသိမ်းခဲ့ရသည်။ သည်ကနေ့တွင်တော့ သူ၏ နော်တင်ဂမ်အီးဗနင်းပို့စ် သတင်းစာပါ ပညာရေးဆိုင်ရာခေါင်းကြီးပိုင်းနှင့် ကြော်ငြာဆောင်းပါးများကို သတင်းစာဖတ်ရှိသတ်တို့ အထူးစိတ်ဝင်စားနေကြပြီး ယင်းနှင့်ဆက်စပ်၍ သူ့ကုမ္ပဏီ၏ ဝင်ငွေများလည်း သိသိသာသာ တိုးတက်လျက် ရှိနေပြီဖြစ်သည်။

ခေါင်းဆောင်တို့ ရရှိလာတတ်သည့် အကောင်းဆုံးစိတ်ကူးများကို ဆန်းစစ်ကြည့်မည်ဆိုလျှင် 'ဘာဖြစ်သလဲ'ဟူသည်ထက် 'ဘာဖြစ်လိမ့်မည်'ဟူသောအချက်နှင့် ပို၍ပတ်သက်ကြောင်းတွေ့ရမည်ဖြစ်၏။ တစ်နည်းဆိုရသော် အနာဂတ်ကိုလှမ်း၍ ရှုမြင်ခြင်းပင်တည်း။ သူတို့စိတ်၌ ပစ္စုပ္ပန်အခြေအနေသည် ၎င်းအတိုင်း တည်မြဲနေမည်ဟု မယူဆ။ အရာရာသည် ပြောင်းလဲရမည်ဟူ၍ပဲ ရှုမြင်သည်။ လုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်သည့် ရှေ့အလားအလာတွေ၊ အပြောင်းအလဲတွေကို မိမိက အဝေးကြီးကြိုမြင်နေပြီး မိမိတာဝန်လွှဲရမည့် လက်အောက်မန်နေဂျာအဆင့်ဆင့်က မမြင်နိုင်၊ မသိနိုင်၊ နားမလည်နိုင်သည့်အခါ သူတို့ စိတ်ပျက်ရ အားမလိုအားမရဖြစ်ကြရသည်။ ပြီးလက်အောက်လူတွေ လုံးဝမမှန်းဆနိုင်သည့် အနာဂတ်ပြဿနာများအတွက် ဖြေရှင်းနည်းလမ်းတွေ တီထွင်ကြံဆရှာဖွေကာ သူတို့အလုပ်ရှုပ်နေတတ်သည်။

စိတ်ကူးသစ်များ ထွက်ပေါ်အောင်နှိုးဆွရန် တမင်တကာ အသုံးပြုနိုင်သည့် အချို့နည်းလမ်းများလည်း ရှိပါသည်။ ယင်းအနက် တစ်ခုမှာ ရှေ့နောက်ပြောင်းပြန်လှန်ခြင်း သို့မဟုတ် ဆန့်ကျင်ဖီလာတွေးခြင်း (reversal)ဟု ခေါ်သောနည်းဖြစ်သည်။ သည်နည်းတွင် ပြဿနာတစ်ခုနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် မှန်ကန်သောအဆိုတစ်ရပ်ကို လုံးဝဆန့်ကျင်ဘက်ဖြစ်အောင် ပြောင်းပြန်လှန်ယူလိုက်ပြီး ယင်းပြောင်းပြန်အချက်ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် ပြဿနာများကို စူးစမ်းရှာဖွေကြည့်လေသည်။ အလားတူပင် တခြားဆန်းဆန်းပြားပြား နည်းလမ်းများ ရှိသေးရာ အောင်မြင်သောအချို့ခေါင်းဆောင်များသည် ယင်းနည်းလမ်းများကို သုံးစွဲခြင်းဖြင့် မိမိတို့ဦးနှောက်ကို မူသေသမားရိုးကျ တွေးနည်းများအတိုင်းမဟုတ်ဘဲ ထွင်၍ဖောက်၍ တွေးတတ်အောင် လေ့ကျင့်ပြုပြင်တတ်ကြသည်ဟု ယူဆရပေသည်။

ကနဦး အထင်အမြင်

တစ်ခါတစ်ရံ၌ အလိုလိုသိမှု (intuition)နှင့် ရင်တွင်းခံစားသိမှု (gut feeling)တို့သည် ကနဦးအထင်အမြင် (first impression)များနှင့် ဆက်စပ်နေတတ်ကြပါသည်။ ပြဿနာတစ်ခုကိုစမြင်လိုက်ရချိန် သို့မဟုတ် လူတစ်ယောက်နှင့်စတွေ့တွေ့ချင်းအချိန်တို့တွင် ယင်းအသိအမြင် သို့မဟုတ် ခံစားမှုများ ရတတ်ခြင်းဖြစ်ပေါ်သွားတတ်သည်။

ဥရောပတက်ဆာကို ကုမ္ပဏီ၏ မြစ်ဖျားပိုင်းလုပ်ငန်းများကို ရောဘတ်ဆိုလ်ဘာ့ဂ် တာဝန်ယူရသည့်အချိန်က ကုမ္ပဏီ၏ အခြေအနေသည်မကောင်း။ ဈေးကွက်ဝေစု၊ ထုတ်လုပ်မှု အစရှိသည့် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အဓိကအညွှန်းများက အကျဘက်ကို ပြနေသည်။ သို့သော် ကိန်းဂဏန်းများထဲတွင် ထူးခြားတာလေးတစ်ချက်ပါသည်။ ထုတ်ယူမြင်းမပြုရသေးသည့် မြောက်ပင်လယ်ရေနံသိုက်များနှင့် ပတ်သက်သည့်အချက်။ သည်အချက်က အခြားစိတ်ပျက်စရာကိန်းဂဏန်းများနှင့် တသီးတခြား ဖြစ်နေသည်။

အဲသည်အချက်ကို မူတည်၍ ဖြစ်လာသည့် အလိုလိုသိမှု ခံစားမှုဖြင့် ဆိုလ်ဘာ့ဂ်က လုပ်ငန်းတစ်ရပ်လုံးကို လုံးဝခြားနားသော ရှုထောင့်သစ်တစ်ခုမှ သုံးသပ်သည်။ အကောင်းဘက်အလားအလာရှိသည့်ဘက်ကို ဖောင်းပေးကြည့်သည့် ရှုထောင့်။

ထို့နောက် လုပ်ငန်းကို သူ့ရှုထောင့်မျိုးမှ ကြည့်နိုင်မြင်နိုင်မည့်ပုဂ္ဂိုလ်များ ခေါ်ယူစုစည်းပြီး ပြဿနာအတွက် အဖြေရှာစေသည်။ သည်အခါ တက်ဆာကိုယူကေ ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းဦးတည်ချက်များကို အခြေခံမှစ၍ ပြောင်းလဲဖြစ်သွားသည်။ ယင်းမဟာဗျူဟာ အပြောင်းအလဲပေါ်တွင်မူတည်၍ ဖွဲ့စည်းပုံများ၊ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ပုံ နည်းစနစ်များပါ လိုက်ဖက်အောင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရသည်။ ယင်းအပြောင်းအလဲ၏ ရလဒ်အဖြစ် ကုမ္ပဏီ၏ အကျိုးအမြတ်များသိသိသာသာ တိုးတက်လာသည်ကို တွေ့မြင်ကြရပေသည်။

ခေါင်းဆောင်တို့၌ အမြဲတွေ့ရတတ်သည့် လက္ခဏာ သို့မဟုတ် အရည်အသွေးတစ်ခုကတစ်စုံတစ်ရာနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဒါမှန်တယ်၊ ဟိုဟာမှားတယ် စသည်ဖြင့် ရင်ထဲ၊ စိတ်အတွင်းပိုင်းထဲက 'အလိုလိုသိ'နေသည့် ကျိုးကြောင်းရှင်းပြရခက်သည့်အချက်ကိုစိတ်ချယုံကြည်ရခြင်းဖြစ်သည်။

ဥပမာ– ယခုကိစ္စကိုကြည့်မည်ဆိုလျှင် ရောဘတ်ဆိုလ်ဘာ့က်သည် ငှင်းလုပ်ငန်းနယ်ပယ်ထဲရောက်ခါစအချိန်မှာပင် ဥရောပရှိ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များကို မည်သို့မည်ပုံပြောင်းလဲပစ်ရမည်ဟူသော အမြင်မျိုး ရှုးရှုးရှရှဖြစ်ပေါ်သည်။ ကနဦးအထင်အမြင် သို့မဟုတ် တွေ့စအချိန်ထင်မြင်မှု။

လုပ်ငန်းထဲရောက်စ လူတစ်ယောက် ရုတ်တရက် ထပြောလိုက်သော အမြင်သစ်တစ်ခုသည် ငှင်းလုပ်ငန်းတွင် လုပ်သက်ရင့်လှပါပြီဆိုသူတို့၏ အမြင်များနှင့် လုံးဝသဟဇာတ ဖြစ်လေ့မရှိပေ။ သို့သော် လူပုဂ္ဂိုလ်များ၊ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ပြဿနာများနှင့် ပတ်သက်လျှင် ကနဦးအမြင်များသည် အလိုအလျောက် ထိုးဖောက်သိမြင်မှုများအဖြစ် အရေးပါတတ်ကြပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ စိတ်သစ်လူသစ်အတွေးသစ် (fresh mind) ရှိဖို့ လိုအပ်သည့်သဘောပင်တည်း။

စင်စစ် ကနဦးအထင်အမြင်တွေ ကျွန်တော်တို့မှာ ပေါ်တတ်ကြပါသည်။ သည်အထင်အမြင်အတိုင်း 'မှန်'နေတာတွေလည်း နောင်တွင် မိမိဘာသာ တွေ့ရတတ်ပါသည်။ သို့သော် ကိစ္စပြီးမှသာ အားမလိုအားမရ ဖြစ်ကြသည်။ တကယ့်အချိန်မှာတော့ မိမိ၏ ကနဦးအထင်အမြင်ကို ကျွန်တော်တို့ အားကိုးယုံကြည်လေ့မရှိကြ။ သူ့အတိုင်းလိုက်လုပ်လေ့မရှိကြ။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လာသူများကား ရင့်ကျက်သောအလိုလိုသိစိတ် (intuition maturity) ရှိသွားကြပြီဟု ဆိုရလိမ့်မည်။ သူတို့သည် အတွေ့အကြုံမှ သင်ခန်းစာယူကာ မိမိတို့၏ ကနဦးအထင်အမြင်များကို အားကိုးယုံကြည်တတ်ခဲ့ကြသူများ ဖြစ်သည်။ အချို့ခေါင်းဆောင်များဆိုလျှင် သူတို့၏အလိုလိုသိမှုစွမ်းရည်များသည် လွန်ခဲ့သော ၁၀ နှစ်၊ ၁၅ နှစ်ကထက် သိသိသာသာ တိုးတက်ခဲ့ကြောင်း ဖွင့်ဟပြောဆိုသည်။ သုံးစွဲရင်း ကျင့်သားရသွားသောသဘော၊ ပို၍ရဲရဲယုံကြည်သွားသော သဘောပေတည်း။

အောင်ပြီ

တစ်ခါတစ်ရံ၌ တကယ့်စိတ်ကူးကောင်းများသည် ဘယ်ဆီဘယ်ဝယ်ကမှန်းမသိ၊ ရုတ်တရက်ပေါက်ချလာတတ်သည်။ ပေါ်လာပုံဆန်းသလောက် လုပ်ငန်းအတွက်လည်း အလွန်တန်ဖိုးရှိလှသည့် အကြံကောင်းဉာဏ်ကောင်းများ။

ဂလက်ဇိုကုမ္ပဏီမှ ဆာရစ်ချတ်ဆိုက်(စ)ဆိုလျှင် နယူးဂျာစီရှိ အိမ်ခြံမှာ မြက်ရိတ်စက်နှင့် အလုပ်လုပ်နေရင်း သူလပေါင်းများစွာ စဉ်းစားနေခဲ့သည့် ပြဿနာတစ်ခု၏အဖြေကို ရုတ်တရက် ဘွားခနဲ သွားတွေ့သည်။ အာခိမိဒီလို 'အောင်ပြီ' (eureka) ဟု ထအော်ရမည့် တွေ့ရှိနည်းမျိုး။

လန်ဒန် လူတန်လေဆိပ်၏ အကြီးအကဲ ရော်ဂျာဘန်းနဲလ်လည်း အလားတူပင် ခြံထဲမြက်ရိတ်စက်မောင်းရင်း အဖြေတစ်ခုရသည်။ သူ့ပြဿနာက အငြိမ်းစားယူမည့် ဒါရိုက်တာတစ်ယောက်နေရာမှာ လူစားခန့်ထားရေးနှင့် ငှင်းလူစားကိစ္စနှင့် ဆက်စပ်လျက် အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်း ဖွဲ့စည်းပုံထဲမှာ အရေးကြီးသည့်တချို့အစိတ်အပိုင်းများ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးဟူသည့် နှစ်ပင်လိမ်ပြဿနာဖြစ်သည်။ သည်ကိစ္စနှင့် ပတ်သက်၍ သူ၏ထိပ်ပိုင်းအဖွဲ့နှင့် တွေ့ဆုံကာ သင့်တင့်

လျှောက်ပတ်သည့် အကြံပြုချက်များကိုလည်း စဉ်းစားသုံးသပ်ခဲ့ပြီး ဖြစ်သည်။ သို့သော် ဘယ်အစီအစဉ်ကိုမျှ သူကျေကျေနပ်နပ်မရှိခဲ့။ ယခုမြက်ခင်းထဲမှာ ရုတ်တရက် ရလာသည့်အဖြေက တော့ တကယ့်ကို ရှင်းလင်းပြတ်သားသည်။ မိမိခေါင်းထဲကမဟုတ်ဘဲ တခြားတစ်နေရာမှရောက်လာသည့် စိတ်ကူးသစ်တစ်ခုလား ထင်မှတ်ရသည်။ သည်အဖြေနှင့်ကျမှ သူလုံးဝဘဝင်ကျသွားသည်။ နောက်ပိုင်းမှာ တကယ်စိတ်အေးလက်အေး ပြန်တွေးတော့လည်း သည်အဖြေက အစည်းအဝေးမှာ သူ့အဖွဲ့သားတွေနှင့် ဆွေးနွေးခဲ့သည့် အစီအစဉ်များ၊ အကြံပြုချက်များအားလုံးထက်ပင် အကြောင်းအကျိုးသင့်မြတ်နေတာ သုံးသပ်မိရသည်။

သည်အဖြစ်အပျက် နှစ်ရပ်လုံးမှာပင် ပြဿနာက ၎င်းပုဂ္ဂိုလ်တို့၏ သိစိတ်ထဲမှာ ပေါ်မနေသော်လည်း သိစိတ်၏ အောက်ဘက်နား တစ်နေရာတွင်ကား ကာလရှည်ကြာစွာ တအုံနွေးနွေး ရှိနေခဲ့ကြောင်း တွေ့မြင်နိုင်သည်။ ရော်ဂျာအဖို့ဆိုလျှင် အဖြေပေးရမည့် (ဆုံးဖြတ်ချက်ချရမည့်) နောက်ဆုံးအချိန် (deadline) ကိုပင် သတ်မှတ်ပြီးဖြစ်နေသည်။ သူသတ်မှတ်ထားသည့် ရက်သတ္တပတ် အကုန်မှာပင် အဖြေက ကွက်တိပေါ်လာခြင်း ဖြစ်သည်။

စင်စစ် လက်ယာဦးနှောက်ခြမ်းက သူ့အား အချိန်ကာလ သတ်မှတ်ခိုင်းစေခြင်းမျိုးကို နာခံလိုစိတ်မရှိသော်လည်း မသိစိတ်ထဲ အမှတ်မထင် ရက်ချိန်းထည့်ပေးထားလျှင်ကား ဖြစ်နိုင်သော သဘောရှိသည်။ အလေ့အကျင့်ရှိသည့် အချို့လူများ၌ ငါ– မနက် ဘယ်နနာရီ အိပ်ရာကထမည်ဆိုပြီး အိပ်လျှင် ၎င်းအချိန်အတိုင်း တကယ်နိုးတတ်သည့် သဘောမျိုးပင်။

ကုတ်(စ)ဗီယယ်လာ ကုမ္ပဏီဉက္ကဋ္ဌ ဆာဒေးဗစ်အလိုင်းယင့်(စ)ကလည်း မမေ့နိုင်သည့် သူ့ကိုယ်တွေ့ အမြင်ပေါက်မှု (eureka) တစ်ခုကို ပြောပြသည်။

သူ တစ်နှစ်လောက် အကြံရကျပ်နေသည့် ပြဿနာတစ်ခု၏ အဖြေကို လောရင့်(စ)အောဖ်အာရေဗျရုပ်ရှင်ဇာတ်ကား ကြည့်နေရင်းက ရုတ်တရက်ကြီး ထတွေ့ကာ အာခီမိဒီးအော်သလို 'ဟေး– တွေ့ပြီကွ' (I've got it) ဆိုတာမျိုး ထအော်သဖြင့် အတူပါသည့်မိတ်ဆွေများနှင့် အနီးရှိ ရုပ်ရှင်ကြည့်ပရိသတ်ပါ အံ့အားသင့်သွားကြရသည်ဟု ဆိုသည်။ ပြဿနာက ပါရဂူတွေ လက်လျှော့ထားရသည့် ကွန်ပျူတာသုံးစွဲမှု အစီအစဉ်တစ်ရပ်နှင့် ပတ်သက်သည်။ အဲသည်ညက သူရသည့်အဖြေကို သူ့လက်အောက်ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်ဆီ ဖုန်းဆက်ပြောပြရာ ၎င်းပုဂ္ဂိုလ်ခမျာလည်း တအံ့တသြဖြစ်သွားရသည်။ ထိုညက ၎င်းတို့နှစ်ယောက်လုံးပင် ကောင်းကောင်း မအိပ်နိုင်ကြတော့။

သည်လိုတန်ဖိုးရှိလှသည့် အတွေးမျိုးကို သာမန်ကြောင်းကျိုးဆက်စပ်စဉ်းစားခြင်းမျိုးများမှ ရခဲလှပါသည်။ လုပ်ငန်းအကြီးအကဲတစ်ယောက်ကဆိုလျှင် ကုမ္ပဏီ ထိပ်ပိုင်းပုဂ္ဂိုလ်တွေ ရက်ဆက်ကျင်းပသည့် အကြံဉာဏ်ထုတ်ပွဲ (brainstorming session) များမှပင် သည်လိုအမြင်ပေါက်အတွေး (eureka) မျိုး ရလေ့မရှိဟု ဆိုပါသည်။

စိတ်ကူးစိတ်သန်း (idea) ဟူသည်နှင့်ပတ်သက်၍ ပြောစရာတစ်ခု ရှိပါသေးသည်။ စိတ်ကူးတစ်ခုသည် လူတစ်ယောက်၏ ခေါင်းထဲသို့ အမြင်ပေါက်အတွေး (eureka) ပုံစံမျိုးနှင့် ဝင်ချင်ဝင်လာမည်။ သို့မဟုတ် ရှည်လျားသောကာလအတွင်း တဖြည်းဖြည်း ဖွံ့ဖြိုးဖြစ်ပေါ်ချင် ဖြစ်ပေါ်မည်။ သို့သော် အချောက်တိုက် အကြောင်းမဲ့သက်သက်ကား မဖြစ်ပေ။ ပြဿနာတစ်ရပ်ရပ်နှင့် ဆက်စပ်ပတ်သက်၍သာ ၎င်းစိတ်ကူးဖြစ်ပေါ်ရသည်။ ပြဿနာသည် ကောင်းပြဿနာ

ဖြစ်ချင်ဖြစ်မည်။ ရေရှည်အောင်းနေသော ပြဿနာဖြစ်ချင်ဖြစ်မည်။ ထို့ပြင် ပြဿနာသည် သိစိတ်ထဲမှာ ရှိချင်ရှိမည်။ သို့မဟုတ် မသိစိတ်ထဲမှာ ကိန်းအောင်းနေတာမျိုး ဖြစ်ချင်ဖြစ်နိုင်သည်။ ခေါင်းဆောင်လုပ်သူများကတော့ သည်လို အလိုလိုထိုးဖောက်သိမြင်မှုအတွေး (intuitive idea) တစ်စုံတစ်ရာရရှိလာလျှင် တွေဝေနေလေ့မရှိတတ်။ သည်အတွေးကို မည်သို့ လက်တွေ့အသုံးချရမလဲ နည်းလမ်းရှာသည်။ သူ့ကုမ္ပဏီ သူ့လုပ်ငန်းအတွက် အကျိုးရှိအောင်သုံးသည်။ ထို့ကြောင့် ခေါင်းဆောင်ဟူသည် စိတ်ကူးစိတ်သန်းသစ် ရတတ်သူမျှသာမဟုတ်။ လက်တွေ့အသုံးချ၍ရသည့် စိတ်ကူးကောင်းမျိုးကိုမှ ရှာဖွေရရှိတတ်သူ၊ ခေါင်းထဲဝင်လာသည့်စိတ်ကူး အကြံအစည်ကောင်းကိုလည်း လက်ဆုပ်လက်ကိုင်ပြနိုင်သော အကျိုးရလဒ်များအဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲပစ်နိုင်သူဟူ၍ ဆိုရပေမည်။

စိတ်ကူးကို ဖြန့်ဖြူးခြင်း

'စိတ်ကူးအသစ်အဆန်းသမား' (ideas person) ထို့ ကြုံရတတ်သည့် ပြဿနာတစ်ရပ်က မိမိ၌ပေါက်သည့် စိတ်ကူးကြီးငယ်တို့ကို အခြားသူများထံ ကူးလူးဖြန့်ချိသည့်ကိစ္စနှင့် သက်ဆိုင်သည်။

တီထွင်ဖန်တီးမှုအတွေးများ အဓိကထွက်ပေါ်ရာ လက်ယာဦးနှောက်ခြမ်းသည် ဘာသာစကားကိစ္စ၌ များစွာမကျွမ်းကျင်ပေ။ စကားအရာလိမ္မာသည်က ယုတ္တိဗေဒသမား လက်ဝဲဦးနှောက်ခြမ်းဖြစ်သည်။ သည်နှစ်ခြမ်း အငြင်းအခုန် ဖြစ်ကြလျှင် လက်ဝဲခြမ်းက အကြောင်းအကျိုးဆင်ခြေဆင်လက်ဖြင့် အနိုင်ယူတတ်စမြဲဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် တီထွင်မှုအတွေးရှင်များမှာ အခြားသူများနှင့် တစ်ဘာသာခြားသလို ဖြစ်နေတတ်သည်။

ခေါင်းဆောင်လုပ်သူများမှာ သည်ပြဿနာမျိုး မကြာခဏကြုံရတတ်သည်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်၏အတွေးသည် လက်တွေ့အကောင်အထည်ပေါ်ရန်အတွက် ဦးစွာပထမ သူ့ လက်အောက်ရှိ လူများထံ ပြန့်ပွားသွားရမည်ဖြစ်သည်။ သည်အတွက် သူစကားပြောရတော့မည်။ သူ့အတွေးကို သူတစ်ပါးနားလည်လက်ခံအောင် ရှင်းလင်းပြောဆိုတတ်ဖို့ လိုလာသည်။ စင်စစ်ဤသည်မှာလည်း ခေါင်းဆောင်တို့မှာ ရှိအပ်သည့် အရည်အသွေးတစ်ရပ်ပင်ဖြစ်သည်။

ခေါင်းဆောင်သည် အနုပညာရှင်များ၊ စက်မှုသိပ္ပံ တီထွင်ဖန်တီးသူများလို ဦးနှောက်လက်ယာခြမ်းတစ်ခုတည်း သန်စွမ်းနေ၍မရ။ သူ၌ ပြဿနာကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာကာ ကျိုးကြောင်းညီညွတ်ဖြင့် စကားပြောဆိုတတ်သော လက်ဝဲခြမ်းဦးနှောက်မျိုးလည်း ရှိရပေမည်။ တစ်နည်းဆိုရသော် ခေါင်းဆောင်သည် ဦးနှောက်နှစ်ခြမ်းလုံး သန်စွမ်းသူ၊ ဦးနှောက်နှစ်ခြမ်းကို ပေါင်းစပ်သုံးစွဲတတ်သူ (bicameral) တစ်ဦး ဖြစ်ရပေမည်။

ဉာဏ်ကွန့်မြူးမှု၊ အလိုလိုသိမှုတို့ကို အားပြုသည့်အပိုင်းနှင့် ကျိုးကြောင်းဆင်ခြင်မှု၊ ပိုင်းခြားစိတ်ဖြာမှုတို့ကို အားပြုသည့်အပိုင်းကို ပူးတွဲလုပ်ဆောင်ရန်မှာ မလွယ်ကူသောသဘော ရှိပေသည်။ သို့သော် တကယ့်ခေါင်းဆောင်သည် သည်အတိုင်းပင် အလုပ်လုပ်ရသည်။ သူ၏ဦးနှောက်အတွင်း အင်အားနှစ်ခု လွန်ဆွဲနေသလို ဖြစ်တတ်သည်။ အချက်အလက်နှင့် ခံစားမှု၊ ဦးနှောက်နှစ်ခြမ်းလုံးသား၊ ယုတ္တိဗေဒနှင့် အလိုလိုသိမှု၊ တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ဆန့်ကျင်နေသည့် သည်အရာတွေကို ပြေပြစ်အောင် ညှိနှိုင်းရသည်။

စင်စစ် ယင်းသို့ စိတ်နှစ်ခုကြား ညှိနှိုင်းချိန်ဆနိုင်ခြင်းကြောင့်ပင်လျှင် အရည်အသွေးမြင့် စိတ်ကူးစိတ်သန်းများ ပေါ်ထွက်လာခြင်းဖြစ်သည်။

သိပ္ပံပညာရှင်များ၊ ထင်ရှားသော တွေးခေါ်ရှင်များကို စူးစမ်းလေ့လာသည့်အခါ၌လည်း ယင်းတို့အထဲမှ အများအပြားသည်ပင် 'စိတ်နှစ်ခု' (two minds)နှင့် ရှန်းကန်လုပ်ရှားကြရသူများဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ နိုဘယ်ဆုရ ဇီဝကမ္မဗေဒပညာရှင် ရော်ဂျာစပယ်ရီဆိုလျှင် စိတ်နှစ်ခု သီဝရီဟူသည်ကိုပင် အလေးအနက်တင်ပြခဲ့ပါသည်။ ကျွန်တော်တို့ လူသားများ၌ စိတ်နှစ်ခုသည် ဦးနှောက်နှစ်ခြမ်းအသွင်ဖြင့် တကယ်ရှိနေကြောင်း ၎င်း၏ သုတေသနပြုချက်များအရ သိရှိရသည်။

ယနေ့ခေတ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလောကမှ ခေါင်းဆောင်များထဲတွင် သိပ္ပံပညာရှင်ကြီးများ၊ စာပေအနုပညာရှင်ကြီးများတမျှ တီထွင်ဖန်တီးမှုစွမ်းရည် ထက်မြက်သူမျိုးကား အလွန်နည်းပါးပါလိမ့်မည်။ တီထွင်ဉာဏ်ကြီးမားပြီး စကားအရာမှာလည်း ပါရဂူမြောက်သူမျိုးကိုမှ ပါရမီရှင် (genius) များဟု ကျွန်တော်တို့ သတ်မှတ်ရပါမည်။ ဤသည်မှာ အလွန်ရှားပါးသော လူနည်းစုဖြစ်သည်။

သို့သော် တစ်စုံတစ်ယောက်သောသူသည် မိမိ၏လက်ယာခြမ်းဦးနှောက်ကိုလည်းကောင်း၊ လက်ဝဲခြမ်းဦးနှောက်ကိုလည်းကောင်း သူတစ်ပါးထက်အနည်းငယ်မျှဖြစ်စေ ပို၍ အသုံးပြုနိုင်မည်၊ ၎င်းနှစ်ခြမ်းကို ပေါင်းစပ်ပေးနိုင်မည်ဆိုလျှင်ပင် သာမန်ထက်မကသော အကျိုးရလဒ်များ ထွက်ပေါ်လာနိုင်ပါသည်။ အများသူငါထက် ထူးခြားသောအစွမ်းသတ္တိများ ပြသလာနိုင်ပါသည်။ ကျွန်တော်တို့၏ လုပ်ငန်းလောကခေါင်းဆောင် အများအပြားသည် အဆိုပါ ပုဂ္ဂိုလ်အမျိုးအစားထဲတွင် အကျုံးဝင်သည်ဟု တင်ပြလိုပါသည်။

ချုပ်၍ ဆိုရသော်–

ခေါင်းဆောင်ဆိုသော ပုဂ္ဂိုလ်များသည် ကျွန်တော်တို့အားလုံးမှာ ငယ်စဉ်ကရှိခဲ့ပြီး အလုပ်ခွင်ထဲရောက်ကာမှ အသုံးမချရတာကြာ၍ ကြုံလိုပျောက်ကွယ်သွားသော ကွန့်မြူးဉာဏ်၊ စူးစမ်းဉာဏ်၊ စမ်းသပ်တီထွင်ဉာဏ်များကို ဆက်လက်ထိန်းသိမ်းထားသူများ၊ ပို၍ကြီးထွားအောင် သုံးစွဲမွေးမြူကြသူများဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် ၎င်းတို့သည် ကျောင်းပညာနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ပညာများမှ ရရှိလာသည့် ကြောင်းကျိုးဆက်စပ်စဉ်းစားတတ်သည့် အလေ့အကျင့်များလည်း အများထက် မသေချာတမ်းရှိထားကြသူများ ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့သည် ဆဋ္ဌမအာရုံဟု ဆိုရမည့် အလိုလိုသိမှုဉာဏ်ကို သိမှတ်သုံးစွဲကြသကဲ့သို့ ယင်းမှရရှိလာသည့် စိတ်ကူးအကြံအစည်များ ခံစားသိများကို အခြားသူများထံ ဦးနှောက်ဖြင့်ရော နှလုံးသားဖြင့်ပါ ကူးလူးဖြန့်ချိပေးတတ်ကြသူများလည်း ဖြစ်သည်။ ဉာဏ်နှစ်ရပ်ပေါင်းစပ်ထားမှုစွမ်းအားကြောင့် ခေါင်းဆောင်လုပ်သူများသည် သာမန်ကျိုးကြောင်းဝေဖန်ဉာဏ်သမားတို့အတွက် သောင်မတင်ရေမကျ ဆုံးဖြတ်ရခက်လှသည့်ပြဿနာရပ်များကို ပြေလည်အောင် ရှင်းလင်းပေးနိုင်ကြခြင်းဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့၌ မိမိတို့စိတ်ကူးနှင့် ခံစားသိများကို သူတစ်ပါးနားပေါက်အောင် ရှင်းလင်းပြောဆိုနိုင်သော စွမ်းရည်များရှိကြ၍ သူတစ်ပါးအား မိမိအလိုရှိရာ လုပ်ဆောင်အောင်လည်း သူတို့စည်းရုံးနိုင်ကြသည်။ ၎င်းပုဂ္ဂိုလ်များသည် မြေကြီးနှင့်ကင်းကွာကြသူများမဟုတ်။ သို့သော် မဖြစ်တန်ရာဟုထင်ရသော စိတ်ကူး

ဆည့်အိပ်မက်ကြီးများကို သူတို့မက်တတ်ကြသည်။ ထို့ပြင် အိပ်မက်မက်ရုံ သက်သက်မဟုတ်၊ ဆင်းကို လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်ရန်လည်း နည်းလမ်းအကြံဉာဏ်များ တီထွင်ဖန်တီး ဆုတ်လုပ်တတ်ကြသည်။

စင်စစ် ၎င်းပုဂ္ဂိုလ်များသည်လည်း ကျွန်တော်တို့အားလုံးမှာ နဂိုမူလပါရှိသည့် စဉ်းစား ကြံဆမှုစွမ်းရည်များကိုပင် သုံးစွဲကာ မိမိလိုရာကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင်သောကြောင့် ခေါင်း ဆောင်များအရာကို ရရှိလာကြခြင်းဖြစ်သည်။ မည်သူမဆို လေ့ကျင့်ပြုပြင်လျှင် ၎င်းတို့နည်းတူ စွမ်းရည်ထက်မြက်လာနိုင်ပါသည်။

အရာရှိတ်ခေါင်းဆောင်များအတွက် အကြံပြုချက်များ

(၁) သူတစ်ပါး၏ စိတ်ကူးစိတ်သန်းများကို ငှားရမ်းအသုံးပြုရန်အသင့်ရှိပါ။ အဆင့်အမြင့်ဆုံး၊ အကောင်းဆုံးအသိုင်းအဝိုင်းများမှာပင် ၎င်းအတိုင်း ကျင့်သုံးကြပါသည်။

(၂) စိတ်ကူးစိတ်သန်းများနှင့် ပတ်သက်လျှင် ဘယ်လောက်ကြီးကျယ်သလဲဆိုသည်ကိုသာ အလေးထားပါ။ အောင်မြင်သော စိတ်ကူးကောင်းတစ်ခုရရုံဖြင့်ပင် အခြားစိတ်ကူးပေါင်း များစွာကို စွန့်လွှတ်ရကျိုးနပ်မည်ဖြစ်သည်။

(၃) သင့်စိတ်ကူးများကို ဘယ်နေရာ ဘယ်အချိန်အခါမဆို ဝင်လာလာချင်း မှတ်တမ်းတင် ထားနိုင်မည့် နည်းစနစ်တစ်ခု ရှာဖွေပါ။ မှတ်စုစာအုပ်ငယ်တစ်ခုနှင့်လည်း အလုပ်ဖြစ်နိုင် ပါသည်။ သို့သော် ဘယ်နေရာသွားသွား ၎င်းကို ဆောင်သွားဖို့ လိုပါသည်။

(၄) အတွင်းပိုင်းထဲက အလိုအလျောက်ထွက်လာသည့် ခံစားသိကလေးများကို အသေးအမွှား ဟု သဘောမထားဘဲ ဂရုတစိုက် စစ်ဆေးပါ။ တကယ့် အသိစစ်စစ်မဟုတ်ဘဲ ဆန္ဒစွဲအမြင် တွေ ဖြစ်နေမလား၊ ဖြစ်စေချင်သည့်အရာကို တကယ်ဖြစ်မည်ဟု စွဲလမ်းနေတာမျိုးလား သေချာအောင် စိစစ်ပါ။ သို့သော် စိတ်ကူးတစ်ခုသည် သိပ်ဆန်းကြယ်လွန်းနေသည်၊ ဖြစ်နိုင်ခြေ နည်းလွန်းနေသည်၊ ဘယ်ဆီဘယ်ဝယ်မှ ရောက်ပေါက်လာမှန်းမသိ အဆက် အစပ် နည်းလွန်းနေသည် ဆိုသည်များလောက်နှင့်တော့ ၎င်းကို မစွန့်ပစ်ပါနှင့်။ သူ့ကိုလည်း တစ်ကြိမ်တော့ စမ်းကြည့်ခွင့်ပေးပါ။

(၅) လမ်းမှာ အကြောင်းကြောင်းကြောင့် ခရီးဖင့်နေသည့်အခါမျိုးဖြစ်စေ၊ အလားတူ မည်သည့် အချိန်အခါမျိုးမှာမဆို စိတ်ကူးစိတ်သန်းတွေ အမှတ်မထင်ဝင်လာက လက်ခံရန်အသင့် ရှိပါစေ။ စိတ်ပျက်စရာအနေအထားတွေ ရင်ဆိုင်နေရသည့်ကြားမှလည်း စိတ်ကူးစိတ် သန်းကောင်းများပိုက်ပြီး ထွက်လာနိုင်ပါသည်။ ဘယ်အနေအထားမျိုးမှာမဆို အလွှားအာရုံ များကို ဖွင့်လှစ်၍သာထားပါ။

(၆) အများလက်ခံနေသောအမြင်များ၊ ခေတ်စားနေသည့် အယူအဆများနှင့် ဆန့်ကျင်ကွဲလွဲစွာ တွေးကြံပြုမူရန် ဝန်မလေးပါနှင့်။ သို့သော် သူများနှင့် မတူဘူးဆိုရုံသက်သက် ကွဲလွဲခြင်းမျိုး မဖြစ်စေဘဲ တကယ်ပြင်းပြသော ခံစားမှုများ၊ အလိုလိုသိမှုများကြောင့်သာ မိမိ၏ သီးခြားအမြင်ကို တင်လာခြင်းမျိုး ဖြစ်ပါစေ။

(၇) လူပုဂ္ဂိုလ်များ၊ နေရာဌာနများ၊ အနေအထားသစ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ မိမိ၌ဖြစ်ပေါ်သည့် ကနဦးအမြင် သို့မဟုတ် စတွေ့ရချိန် ခံစားသိ (first impression) များကို တန်ဖိုးထားပါ။ ၎င်းအမြင်များအတိုင်း ချက်ချင်းလက်ငင်း လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်ရန်ကား မလိုပါ။ သိစိတ်က မှတ်တမ်းတင်ထား သိမ်းထားလျှင် လုံလောက်သည်။ နောင်တစ်ချိန် သူ့ကို သုံးစွဲရန် အခြေအနေ ပေါ်ပေါက်လာတော့မှ အသုံးပြုရန်ဖြစ်သည်။

(၈) သင်ကိုယ်တိုင် ကြုံဖူးသည့် 'အောင်ပြီ' (eureka) ဟုကြွေးကြော်လောက်သည့် အမြင် ပေါက် အတွေးမျိုးများရှိပါသလား။ ရှိသည်ဆိုက ယင်းအတွေးပေါ်ပေါက်စေခဲ့သည့် အနေ အထားများကို ပြန်လည်စဉ်းစားအာရုံဝင်ကြည့်ပါ။ အဲသည်အချိန်က ပုံစံမျိုး ပြန်လည် နေထိုင်ကြည့်ပါ။ အလားတူ အတွေ့အကြုံမျိုးတွေ ထပ်မံရရှိလာမည့် အခွင့်အလမ်းများ ပိုလာနိုင်ပါသည်။



၆

ဖြေရှင်းရန် နည်းလမ်းရှာဖွေခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း

လုပ်ငန်းစီမံခန့်ခွဲခြင်းဟူသည် ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းပေးခြင်းပင်ဖြစ်၍ အကောင်းဆုံး လုပ်ငန်းခေါင်းဆောင်များကား ပြဿနာအဖြေရှာသည့်နေရာ၌ ပြိုင်ဘက်ကင်းအောင် ထူးချွန်သောပုဂ္ဂိုလ်များ ဖြစ်သည်ဟု ဆိုရပေမည်။

လုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်သည့် ရည်မှန်းချက် သို့မဟုတ် လျာထားချက်မှန်သမျှကို ပြဿနာအဖြေရှာမှုအသွင်ဖြင့် စဉ်းစားဝေဖန်၍ ရနိုင်သည်။ ဥပမာ– သင်က လောလောဆယ် A ၌ ရှိနေပြီး သင်ရောက်ချင်သည့်နေရာက B ဖြစ်သည် ဆိုပါစို့။ သင့်ပြဿနာသည် B သို့ရောက်အောင် ဘယ်လိုသွားမလဲဟူသော ပြဿနာဖြစ်သည်ဟု ဆိုရလိမ့်မည်။ သည်ပြဿနာသည် လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်မှုဆိုင်ရာ (operational) ပြဿနာငယ်တစ်ခု ဖြစ်ချင်ဖြစ်မည်။ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းမဟာဗျူဟာတစ်ခုလုံးနှင့်ဆိုင်သော အရေးပါသည့်ပြဿနာကြီးတစ်ရပ်လည်း ဖြစ်ချင်ဖြစ်မည်။

လုပ်ငန်းအကြီးအကဲတို့အနေနှင့် ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့ဝင် လူကြီးသစ်တစ်ဦး ရွေးချယ်ခြင်း၊ ဖောက်သည်နှင့် အရေးကြီးသော ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုပြုလုပ်ခြင်း၊ ဈေးကွက်သစ် ဖွင့်လှစ်ခြင်း သို့မဟုတ် ကုန်ပစ္စည်းအမျိုးအမည်သစ် ထုတ်လုပ်ဖြန့်ချိခြင်း စသည်တို့နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ပြဿနာရပ်များကို အမြဲက ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းရလေ့ရှိပါသည်။ သည်လိုဖြေရှင်းရာ၌ လုပ်ငန်းလောကမှ ထိပ်တန်းခေါင်းဆောင်တို့၏ ထူးခြားသော လက္ခဏာတစ်ရပ်က ပြဿနာကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာကာ တစ်စိတ်ချင်း တစ်ပိုင်းချင်း ရင်ဆိုင်မှုမပြုဘဲ အလုံးစုံ ခြုံငုံ၍ သုံးသပ်ဖြေရှင်းရန် ကြိုးစားတတ်ခြင်းဖြစ်သည်။ ယခုအခန်းတွင် ပြဿနာအဖြေရှာခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းများ ပြုလုပ်ရာ၌ ခေါင်းဆောင်တို့ စဉ်းစားပုံ စဉ်းစားနည်းများအကြောင်း တင်ပြမည်ဖြစ်ရာ ပြီးခဲ့သည့်အခန်းတွင်ပါရှိခဲ့သည့် အလိုလိုသိမှုနှင့် စိတ်ကူးစိတ်သန်းများအကြောင်းလည်း တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း ပါဝင်ဦးမည်ဖြစ်ပါသည်။

ပြဿနာများအကြောင်း စဉ်းစားခြင်း

ပြဿနာအဖြေရှာခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းများပြုလုပ်ရာ၌ လုပ်ငန်းစဉ် သို့မဟုတ် ဖြစ်စဉ်အဆင့်ဆင့် ရှိ၏။ လုပ်ငန်းခေါင်းဆောင်များအနေနှင့် ပြဿနာအဖြေရှာကြရာ၌ ဘယ်နည်းဘယ်ပုံဖြင့် စဉ်းစားသုံးသပ်မည်ဟူ၍ကား တိတိကျကျ သတ်မှတ်လိုက်နာလေ့ မရှိကြပါ။ သို့သော် ပြဿနာအဖြေရှာမှုတွင် လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်ဆင့်ရှိသည်ကိုကား သိရှိကာ အမှတ်မထင်ဖြစ်စေ ၎င်းအတိုင်း လုပ်ဆောင်တတ်ကြသည့်သဘော ရှိပါသည်။

အောက်တွင် ယင်းလုပ်ငန်းစဉ် သို့မဟုတ် ဖြစ်စဉ်အသီးသီးတို့ကို ရှင်းလင်းဖော်ပြထားပါသည်။ စာဖတ်သူအနေဖြင့် မိမိ၏အတွေ့အကြုံများနှင့် တိုက်ဆိုင်ညှိနှိုင်းကြည့်စေလိုပါသည်။

ပြင်ဆင်မှုအဆင့်

ဤအဆင့်တွင် ပြဿနာနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အချက်အလက်များ စုဆောင်းခြင်း၊ ဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်းကို စိစစ်ဝေဖန်ခြင်း၊ ပြဿနာကို တိတိကျကျ ဖွင့်ဆိုသတ်မှတ်ခြင်း၊ ကောက်ယူချက် မှတ်ချက်များထုတ်ကာ ယင်းတို့ကို မေးမြန်းစစ်ကြောခြင်းများ ပြုလုပ်ရသည်။ အဆောက်အအုံ တစ်ခု ဆောက်လုပ်ရေး သို့မဟုတ် မင်္ဂလာပွဲအစရှိသည့် အခမ်းအနားတစ်ခု ကျင်းပရေးတို့အတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ရသောလုပ်ငန်းပိုင်းများနှင့် သဘောချင်းတူညီသည်။ ခေါင်းဆောင်ကောင်းများမှာ တွေ့ရလေ့ရှိသည့် ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင် ချမှတ်ဆောင်ရွက်တတ်မှုနှင့်လည်း ဆက်စပ်နေသည်။ ဤပြင်ဆင်မှုအဆင့်သာမရှိပါက ပန်းတိုင်ဟူသည်လည်း တိကျရေရာမှု ရှိလိမ့်မည်မဟုတ်ပေ။

သည်အဆင့်တွင် အဓိက လုပ်ဆောင်နေသည်က လက်ဝဲဦးနှောက်ခြမ်းဖြစ်သည်။ သို့သော် သူ့ချည်းသက်သက်ဖြင့်ကား မပြီးစီး မပြည့်စုံ။ ပန်းတိုင်ကို ကြည်ကြည်လင်လင်မြင်ရန်အတွက် လက်ယာခြမ်းဦးနှောက်၏ အမြင်အာရုံစွမ်းရည်များလည်း ဖြည့်တင်းပေးရပေဦးမည်။ မူလက ခြောက်ကပ်ကပ်ဖြစ်နေသော လက်ဝဲခြမ်းဦးနှောက်၏ စီမံကိန်းသည် လက်ယာခြမ်းပါလာတော့မှ လှုပ်ရှားအသက်ဝင်လာလိမ့်မည်။ ပြဿနာကို ယုတ္တိဗေဒရှုထောင့်မှသာမက ခံစားသိရှုထောင့်၊ အလိုလိုသိမှုရှုထောင့်များကပါ သုံးသပ်သည့်အခါ ပြဿနာသည် ပို၍ ရုပ်လုံးကြွလာ၊ ပီပြင်လာမည်ဖြစ်သည်။

ဘာတန်အုပ်စု၏ ဥက္ကဋ္ဌ ဆာဂျွန်ဟော့စကင်း(စ)ကဆိုလျှင် "ပြဿနာကို ဘေးမှ ဖြည်းဖြည်းချင်း ပတ်လျှောက်၍ကြည့်သည်" ဟူသော စကားလုံးမျိုးပင် သုံးစွဲပြောဆိုသည်။

သည်အတွက် အချိန်ပေးရသည်။ ခေါင်းဆောင်ကောင်းဟူသည် စိတ်ကူးပေါ်တိုင်း ဝုန်းခနဲ ဒိုင်းခနဲ ထလုပ်တတ်သူမျိုးမဟုတ်။ ရှေ့ကို ကြိုတွေးပြီးမှ အလုပ်လုပ်သူဖြစ်သည်။

ပြင်ဆင်မှုအဆင့်က လုပ်ငန်းအစီအစဉ်ကြီးများ မွေးဖွားသည့်ကာလဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်း လမ်းကြောင်းတွေ သည်အချိန်မှာ ချမှတ်ရသည်။ လုပ်ငန်း၏အနာဂတ်က သည်မှာပင် စသည်။

ချက်ချင်းလက်ငင်း အလုပ်လုပ်ချင်တတ်သည့် မန်နေဂျာမျိုးအတွက်တော့ သည်အဆင့် က သိပ်လှုပ်ရှားခွင့်မရှိသည့်အဆင့် ဖြစ်သည်။ သည်အချိန်မှာ လက်တွေ့လုပ်ဖို့ထက် စဉ်းစား

ရတာက ပိုများသည်။ စဉ်းစားရတာချည်းသက်သက်ကို မကြိုက်လျှင်တော့ လိုအပ်ချက်တွေ စာရင်းတင်ခြင်း၊ ဇယားကွက်တွေဆွဲခြင်း စသည်များ လုပ်၍ရနိုင်သည်။

စဉ်းစားမှုအလေ့အကျင့် ရင့်သန်လာသည့်အခါ၌မှ ပြင်ဆင်မှုအလုပ်ကို စိတ်တွင်း အစမ်းလေ့ကျင့်ခန်း (mental rehearsal) လုပ်သလို အမြင်အာရုံသက်သက်ဖြင့် ပြုလုပ်နိုင်လာမည်ဖြစ်သည်။ သည်အခါ၌ အနာဂတ်ကြုံတွေ့ရမည့် အနေအထားများကို လက်ငင်းအဖြစ်အပျက်များအလား အာရုံထဲတွင် ပီပီပြင်ပြင် မြင်ရတွေ့ရ ခံစားရပေမည်။ အနာဂတ်ရှုခင်းကို ယင်းသို့ကြည့်မြင်သည့်အခါ၌ ဖြစ်မြောက်အောင်မြင်မှုတွေ၊ အကောင်းဆုံး အနေအထားတွေချည်း မြင်သည်မဟုတ်။ မည်သို့ချွတ်ချော် တိမ်းစောင်းနိုင်ပုံ၊ ဘယ်ပုံစံသွားလျှင် ဘယ်အကြောင်းတွေကြောင့် ဘယ်သို့အရေးမလှဖြစ်သွားနိုင်ပုံ စသည်များပါ မြင်မိတွေးမိ သုံးသပ်မိတတ်ကြသည်။ ပြဿနာဖြေရှင်းရန် နည်းလမ်းများကို ဤသို့စိတ်ပိုင်းအားဖြင့် စမ်းသပ်စစ်ဆေးနိုင်သည့်အခါ အချိန်ကုန် လူပန်းခြင်း၊ ငွေကြေးကုန်ကျခြင်းများ များစွာ သက်သာသွားပေသည်။

အကြံရကျပ်ခြင်း (Frustration)

ပြဿနာတစ်ရပ်ပြေလည်အောင် မကြံဆောင်နိုင်သဖြင့် စိတ်ပျက်အားလျော့ခြင်း၊ အခံရခက်ဒေါသထွက်ခြင်း (frustration) များ ခံစားရသည့်အဆင့်ဖြစ်သည်။ သည်လိုအနေအထားမျိုးကြုံရတတ်ကြောင်း ရိုးရိုးသားသား မန်နေဂျာများက အလွယ်တကူ ဖွင့်ဟဝန်ခံကြလိမ့်မည်။

ကျွန်တော်တို့ ကြုံဖူးကြသည့် ဘာမှဆက်လုပ်၍မရသည့် အနေအထားမျိုး။ လူကသားကျပ်နံကျပ်ဆိုတာမျိုး ခံစားနေရမည်။ မနိုင်မနင်းဖြစ်နေသည့်သဘော၊ ပြဿနာက ကိုယ့်ထက်သိပ်ကြီးနေသည့်သဘောမျိုး ကြုံတွေ့နေရမည်။ သည်ကိစ္စအတွက် ဖြေရှင်းရန် နည်းလမ်းမှ ရှိပါလေစဆိုတာမျိုးတွေပင် တွေးမိနေမည်။

သည်ခံစားမှုများ၊ အတွေးများကြောင့်ပင် သည်အဆင့်ကို ကျွန်တော်တို့ ချန်ခဲ့ကျော်ခဲ့ချင်တတ်ကြသည်။ သိပ်စိတ်တိုင်းမကျသော အဖြေတစ်ခုကို ရွေးချယ်ပစ်လိုက်ခြင်းမျိုး သို့မဟုတ် ဘာဖြစ်ဖြစ် တစ်ခုကောက်လုပ်ပစ်လိုက်မည်ဆိုတာမျိုး ကျွန်တော်တို့ လုပ်တတ်ကြသည်။

သည်နေရာမှာ စိတ်ရှည်ဖို့ လိုသည်။ ခေါင်းထဲမှာ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင် ပြတ်သားပြီးဖြစ်ပါက သိစိတ်မှ ဖြေရှင်းမပေးနိုင်သေးသော သည်ပြဿနာကို စဉ်းစားအဖြေရှာပေးရန်အတွက် အကြံရကျပ်မှု (frustration) ကပင် မသိစိတ် (unconscious) ကို တိုက်တွန်းနှိုးဆော်နိုင်သည်။ သည်အခါ မသိစိတ်က သူ့အလုပ်ကို သူဆက်လက်ဆောင်ရွက်သွားမည် ဖြစ်၏။

ပညာရေးပါရဂူများ၊ ဗျူရိုကရက်အကြီးအကဲများကတော့ သည်အဆင့်ကို လက်မခံကြပါ။ ဤသည်ကို အတွေးမရှင်းခြင်း သို့မဟုတ် မပြတ်သားခြင်းလက္ခဏာဟူ၍သာ သူတို့မှတ်ယူကြသည်။ စင်စစ် ဤသို့မှတ်ယူခြင်းမှာ အကြံရကျပ်ခြင်းကို အားနည်းမှု သို့မဟုတ် အရေးနိမ့်မှုအမှတ်သင်္ကေတတစ်ခုအဖြစ် အစဉ်အဆက် သဘောထားခဲ့ခြင်းကြောင့်လည်း ဖြစ်သည်။

သို့သော် စဉ်းစားကြည့်ပါ။ ဗေထိုးဗင်၊ မိုက်ကယ်အိန်ဂျလို စသည့် ပါရမီရှင်ပုဂ္ဂိုလ်ကြီးများမှာကော အကြံရကျပ်သည့်အချိန်မျိုး မရှိပြီလော။ အကြံဉာဏ်မထွက်၊ တီထွင်ဖန်တီးမှုအတွေးတွေလည်း ပေါ်မလာ၊ ခေါင်းထဲပိတ်ဆို့နေသလို ခံစားရသည့်အနေအထားမျိုး သူတို့

တစ်ခါမျှမကြုံကြရဘူးလား။ သိပ္ပံပညာရှင်ကြီး နယူတန်ကော ခေါင်းထဲက စိတ်ကူးစိတ်သန်းသစ်တွေ အမြဲ တသွင်သွင်စီးထွက်နေသည်တဲ့လား။ မဟုတ်ပါ။ ပန်းချီကျော်ဗန်ဂိုးဆိုလျှင် သူ့ဘဝ၏ ကြီးမားသော ကာလအစိတ်အပိုင်းများမှာ အကြံရကျပ်ခြင်း၊ စိတ်ပျက်အားလျော့ရခြင်းတွေ လွှမ်းမိုးနေခဲ့သည်ဟု ဆိုသည်။ အိုင်စတိုင်းလည်း နှစ်ပေါင်းများစွာ သည်အတိုင်း ခံစားခဲ့ရသည်။

စင်စစ် အကြံရကျပ်သည့်အဆင့်က ပြဿနာအဖြေရှာမှုဖြစ်စဉ်၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်ဖြစ်သကဲ့သို့ ခေါင်းဆောင်မှုအတွက် မပါမပြီးသည့်အပိုင်းတစ်ခုလည်း ဖြစ်ပါသည်။ မိမိကိုယ်တိုင်၏ ဖန်တီးမှုလုပ်ငန်းစဉ်ကိုပင် ကျွန်တော်တို့ ယုံစားအားကိုးထားကြရပါမည်။ အကြံရကျပ်ခြင်း၊ စိတ်ပျက်အားလျော့ခြင်းက ပြဿနာကို အလွန်အကျွံ အတင်းအကျပ် မကြံဆဖို့ အချက်ပြခြင်းဖြစ်သည်။ တခြားအရာကို စဉ်းစား၊ သည်အရာကို အခိုက်အတန့်မေ့ထားဆိုသည့်သဘော။

သည်အဆင့်မှာ သိပ်စိတ်ပျက်မသွားအောင် ထိန်းထားနိုင်ပါက ဖန်တီးမှုအင်အား (creative tension) က သင့်အား စဉ်းစားတွေးတောမှုအဆင့်သစ်တစ်ခုသို့ ထွင်းဖောက်မြင့်တင်ပေးခြင်းမျိုး၊ ပြဿနာကို နောက်ထပ် ရှုထောင့်သစ်တစ်ခုမှ ကြည့်ဖြစ်မြင်ဖြစ်သွားစေတာမျိုးလည်း ရှိတတ်ပါသည်။

မည်သို့ဆိုစေ အကြံရကျပ်မှုကို ဖြေရှင်းပေးနိုင်သည့် တိကျသောနည်းလမ်းကား မရှိပါ။ လုပ်နိုင်သည်က ဆိုခဲ့သည့်အတိုင်း အသာမေ့ထားဖို့ သို့မဟုတ် ခေါက်ထားသိမ်းထားလိုက်ဖို့ပဲဖြစ်သည်။

နပ်ထား အောင်းထားသည့်အဆင့် (Incubation)

ဤသည်က နောက်တစ်ဆင့်ဖြစ်သည်။ သည်ကာလမှာ သင်မကြိုးစားတော့။ ပြဿနာကို မသိစိတ်ထဲ လွှဲပေးထားလိုက်ပြီ။ ကြက်ဥတစ်လုံးပေါက်အောင် ဝပ်ပေးထားသောသဘော၊ အနွေးဓာတ်ပေးထားသော သဘောပဲ ရှိတော့သည်။

သို့သော် သည်အဆင့်ထဲကို ဝင်သည့်နေရာမှာလည်း သည်ပြဿနာကို မိမိလက်မြှောက်အရှုံးပေးလိုက်ခြင်းမဟုတ် ခဏအောင်းထားခြင်း၊ နပ်ထားခြင်းသာဖြစ်ကြောင်း မိမိကိုယ်ကိုအသိပေးပြီး (voluntarily) ဝင်ဖို့ လိုသည်။

သည်အဆင့်သည် ကော်ဖီတစ်ချိန်စာ ခေတ္တနားခြင်းမျိုး၊ လမ်းတစ်ပတ် ထွက်လျှောက်ခြင်းမျိုးတို့ကဲ့သို့ မိနစ်ပိုင်း၊ နာရီပိုင်းမျိုးမှသည် ရက်ချီလချီသည်အထိ ကြာရှည်နိုင်ပါသည်။

Frustration အပိုင်းနည်းတူ ယခုအဆင့်ကိုလည်း ပြဿနာအဖြေရှာမှုလုပ်ငန်းစဉ်၏ အဆင့်တစ်ခုအနေနှင့် ကောင်းစွာ အသိအမှတ်မပြုလိုသောသဘော ရှိကြပါသည်။ သည်လုပ်နည်းလုပ်ဟန်က သွက်လက်ထက်မြက်၍ အပြုအကျိုးအမြဲတွေးတတ်သူဟု အများမြင်ထားသော ယနေ့ခေတ် မန်နေဂျာရုပ်သွင် (image) နှင့် အံမဝင်သလို ဖြစ်နေသည်။

သို့သော် တီထွင်ဖန်တီးမှုစွမ်းအားရှိသော ပုဂ္ဂိုလ်အများအပြားပင် သည်ဖြစ်စဉ်နှင့် အကျွမ်းတဝင်ရှိကြပြီး ယင်းအား သူတို့၏လုပ်ငန်းထဲ၊ ဘဝထဲသို့ အကျိုးရှိစွာ ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းပေး

နိုင်ရန် ဂရုစိုက်ဆောင်ရွက်လေ့ရှိကြသည်။ ဥပမာ– ဝတ္ထုရေးဆရာကြီး ဂရေဟမ်ဂရင်းဆိုလျှင် ဝတ္ထုအတွက် သုတေသနပြုစရာတွေ ပြုပြီးပြီ၊ အချက်အလက်တွေစုံပြီ၊ အတွေ့အကြုံတွေ အဆင်အမြင် အယူအဆတွေ ကျေနပ်လောက်ပြီဆိုသော်လည်း ချက်ချင်းကောက်ထိုင်မရေးသေး။ သိစိတ်က သည်ကိစ္စကို တာဝန်ယူလာမည့်အချိန်အထိ စောင့်သေးသည်။ အိပ်မက်ထဲမှာ မသိစိတ်က ဘာတွေ ဝင်ပြောလာမည်လဲဟူ၍။ အိပ်မက်တွေ အတော်မက်ပြီးပြီ၊ အဲသည်အထဲက စိတ်ကူးစိတ်သန်းလမ်းကြောင်းတချို့ရပြီဆိုတော့မှ ဝတ္ထုကို စရေးတော့သည်။

သို့သော် အကယ်၍ အိပ်မက်တွေကို မမှတ်မိလိုက်ဖူးဆိုလျှင်လည်း ကိစ္စမရှိပါ။ စိတ်ကူးစိတ်သန်းတွေက ကျွန်တော်တို့ သိစိတ်ထဲသို့ နည်းမျိုးစုံဖြင့် ရောက်လာနိုင်ကြပါသည်။

ကရေး ကွန်ပျူတာကုမ္ပဏီ စတင်တည်ထောင်သူ ဆီးမောကရေး၏ နည်းလမ်းက တစ်မျိုးထူးခြားသည်။ သူသည် နှစ်ပေါင်းများစွာသော ကာလတစ်လျှောက် ကမ္ဘာတွင် အမြန်ဆန်ဆုံး ကွန်ပျူတာများ တည်ဆောက်ခြင်းအလုပ်နှင့် သူ့နေအိမ်အောက် တည့်တည့်မှ စတင်သည့် ဥမင်လိုဏ်ခေါင်းတစ်ခု တူးဖော်ခြင်းအလုပ်တို့ကို အချိန်မျှ၍လုပ်ကိုင်လာခဲ့သည်။ “အလုပ်က ရှေ့ဆက်မတိုးတော့ဘူး၊ ကျုပ် ဘာမှဆက်စဉ်းစား ကြံစည်လို့မရတော့ဘူးဆိုရင် အဲဒီနေရာမှာ ရပ်တယ်၊ ပြီးတော့ ဥမင်လိုဏ်ခေါင်းထဲဆင်းပြီး တူးတော့တာပဲ၊ အဲဒီမှာ တစ်နာရီလောက်တူးရင် လေးလက်မလောက် ခရီးပေါက်တယ်”

သည်အလုပ်က ကရေးအတွက် အာရုံအပြောင်းအလဲသက်သက်မျှ မဟုတ်ပေ။ သူ့ကုမ္ပဏီမှာ ဥက္ကဋ္ဌလုပ်နေသောပုဂ္ဂိုလ်ကပင် “တကယ့်အလုပ်က သူဥမင်လိုဏ်ခေါင်းထဲဝင်သွားတော့မှ စတာဗျ” ဟု ဆိုဖူးသည်။

ထိုးဖောက်သိမြင်သည့်အဆင့် (Insight)

ဤသည်က တီထွင်ဖန်တီးမှုနှင့်ဆက်စပ်၍ အများသတိပြုမိကြသည့် အသိအမြင် လင်းသွားသော အဆင့်၊ အတွေးစဉ်ဖြောင့်တန်းသွားသောအဆင့် (ဝါ) ဈာန်ဝင်သွားသောအဆင့် ဖြစ်သည်။

သို့သော် ပြဿနာအဖြေရှာမှုဖြစ်စဉ်တွင် ဤအဆင့်တစ်ခုတည်းသာ အရေးကြီးသည်မဟုတ်။ သူ့ချည်းသက်သက်ဆိုလျှင် ကျွန်တော်တို့က သူ့ကို ငုတ်တုတ်ထိုင်စောင့်နေရသောသဘော၊ အားကိုးရာမဲ့သည့်သဘော ဖြစ်သွားလိမ့်မည်။ အကြောင်းမူ ထိုးထွင်းသိမြင်မှု သို့မဟုတ် ဈာန်ဝင်မှုဆိုသည်က ဘယ်ကမှန်းမသိ အလိုအလျောက် ပေါ်ပေါက်လာသလို ထင်ရတတ်သည် မဟုတ်လား။ သို့သော် ဖန်တီးမှုအတွေးရှိသည့် ခေါင်းဆောင်များကတော့ သည်ဉာဏ်တွေသည် အလိုလိုပေါ်လာသည်မဟုတ်၊ အစကနဦးက သိစိတ်ဖြင့် ကြိုးကုတ်အားထုတ်ခြင်း၊ အကြံရကျပ်ကာ စိတ်ပျက် အားလျှော့ခဲ့ရခြင်း၊ ထို့နောက် မသိစိတ်ကို လွှဲပြောင်းကာ နပ်ထားအောင်းထားလိုက်ခြင်း စသော အဆင့်အသီးသီး ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီးမှ ပေါ်ပေါက်လာရခြင်းဖြစ်ကြောင်း ကောင်းစွာ သဘောပေါက်ကြပါသည်။

ထိုးဖောက်သိမြင်မှု (insight) များသည် ပြဿနာနှင့် ဘာမှမဆက်စပ် မပတ်သက်သည့် အလုပ်တစ်ခုခုလုပ်နေချိန် သို့မဟုတ် သက်သောင့်သက်သာ အနားယူနေချိန်မျိုးတွင် ပေါ်လာတတ်သည်။

ဥပမာတစ်ခု ပြပါမည်။

သတင်းဖြန့်ချိရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုမှ ဦးဆောင်မန်နေဂျာတစ်ဦးသည် လန်ဒန်ရှိ သဘာဝ သမိုင်းပြတိုက်အနီးမှ ဖြတ်သန်းသွားနေစဉ် 'ဆာဗန်နာ'ဆိုသော ဝေါဟာရတစ်လုံး သူ့ခေါင်း ထဲ ဝင်လာသည်။ ချက်ချင်းဆိုသလိုပင် ၎င်းစကားလုံးက သူ့အမြင်အာရုံထဲတွင် ရှင်းလင်းပီပြင် သော ပုံရိပ်တစ်ခုအဖြစ် ပေါ်လာသည်။ ယင်း၏ အဓိပ္ပာယ်လည်း ပို၍ ဖွံ့ဖြိုးပြည့်စုံလာသည်။ ယင်းကိစ္စအားလုံးသည် စက္ကန့်အနည်းငယ်အတွင်း ဖြစ်ပွားသွားခြင်းဖြစ်၏။ သူ့အသက် ၁၂ နှစ် အရွယ်တုန်းက ဖခင်နှင့်အတူ ပထမဆုံးသော နျူကလီယာစွမ်းအားသုံး ရေငုပ်သင်္ဘော (ဆာဗန်နာ) ပေါ်သို့ သွားရောက်လည်ပတ် ကြည့်ရှုခဲ့ရသည့်အဖြစ်ကို သူသတိရသည်။ လိုက်လံပြသသူက အောက်ထပ်ကုန်းပတ်ရှိ အဖုံးတံခါးပေါက်ကိုဖွင့်၍ပြသဖြင့် စက်သံညံလှသည့် ထူးခြားဆန်း ကြယ်သော နျူကလီယာအင်ဂျင်ကြီးကို ပလက်စီ ဂလပ်စ် မှန်တံခါးနောက်ကွယ်မှ သူကြည့်ခဲ့ ရသည်။ အဲသည်တုန်းက အဖြစ်သည် ၂၄နှစ်ကြာပြီးသည့် ယခုအချိန်တွင် "ဆာဗန်နာ"ဆိုသော ရေငုပ်သင်္ဘောအမည်မှ စတင်ကာ သူ့ခေါင်းထဲရုတ်တရက် ဘွားခနဲ ပေါ်လာသည်။ သို့သော် ၎င်းချည်းသက်သက်မဟုတ်။ ၎င်းနှင့်အတူတွဲကာ အသိအမြင်တစ်ခု သူ့ခေါင်းထဲတွင် ထင်လင်း လာခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ယင်းကား ရှေ့သို့တိုးတက် ခရီးဆက်နိုင်ရန်အတွက် ကိုယ့်အကြောင်း ကိုယ် အလုံးစုံ သိနေစရာမလိုဟူသောအသိဖြစ်သည်။ "ဆာဗန်နာသင်္ဘောမှ ကက်ပတိန်သည် သူ့သင်္ဘောထဲက နျူကလီယာဓာတ်ပေါင်းဖိုအကြောင်း အသေးစိတ်တွေကို သိနားလည်ခြင်းမရှိ သော်လည်း သင်္ဘောကိုကား နှင်းမြူတွေ ပိတ်ဖုံးနေသည့်ညမျိုးမှာပင် သူမရောက်ဖူးသော ရေပြင် ၌ ထိန်းကျောင်းမောင်းနှင်နိုင်သေးသည်"ဟူသော အချက်နှင့် ဆက်စပ်ကာ သူကိုယ်တိုင်အတွက် လမ်းညွှန်ချက်တစ်ခု ရရှိလိုက်ခြင်းပင်တည်း။

တစ်ခါတစ်ရံ၌မူ ထိုးဖောက်အမြင်သည် ဝေါဟာရစကားလုံးများဖြင့်မလာဘဲ အာရုံပုံရိပ် (image) များအားဖြင့် လာတတ်ပေသည်။ ဥပမာ– အိုင်စတိုင်း ဆိုပါစို့။ အိုင်စတိုင်းသည် ကုန်းစောင်းမြက်ခင်းတစ်ခုတွင် လဲလျောင်းရင်း နေကို မျက်စိမပွင့်တပွင့်နှင့် ကြည့်နေရာက သူ့ ကိုယ်သူ နေဆီမှ မျက်စိဆီသို့လာနေသည့် အလင်းတန်းတစ်ခုအဖြစ် မြင်ယောင်လာမိကာ ဉာဏ်အလင်းတစ်ခု စရပြီးနောက် အလင်းရောင်၏ သဘောသဘာဝတွေကို ဆက်လက်သိမြင်သွား ခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။ သို့သော် သည်တွင်လည်း ဘာမှအားမထုတ်ခဲ့ရဘဲ အခြောက်တိုက် အသိ ဉာဏ်အလင်းတစ်ခု ကောက်ရသွားခြင်းမျိုးကားမဟုတ်။ ပြင်ဆင်သောကာလ၊ အကြံရကျပ်သော ကာလ၊ နပ်ထားအောင်းထားသောကာလများကို နှစ်ပေါင်းများစွာ ဖြတ်သန်းပြီးခါမှ ယခုအဆင့်သို့ ရောက်ရခြင်းဖြစ်၏။

စိတ်ကူးကို အချောကိုင်အပြီးသတ်ခြင်း

ဤသည်က ပြဿနာအဖြေရှာမှုလုပ်ငန်းစဉ်၏ နောက်ဆုံးအဆင့်ဖြစ်သည်။ ဤအဆင့်တွင် ထိုး ဖောက်အမြင်များကို စစ်ဆေးအတည်ပြုခြင်း၊ ပြဿနာများနှင့် အံဝင်အောင် ပြုပြင်ပုံစံချခြင်း စသည်များ ပြုလုပ်ရသည်။

အနုပညာရှင်များ စာရေးဆရာများဖြစ်စေ၊ လုပ်ငန်းခေါင်းဆောင်များဖြစ်စေ မိမိရရှိလာသည့် စိတ်ကူးစိတ်သန်းကောင်းကို တကယ်လက်တွေ့ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်အောင် အပင်ပန်းခံကာ ကြိုးစားအားထုတ်ရမြဲဖြစ်သည်။ တကယ်လက်တွေ့ ကိုင်တွယ်ရသည့် ယင်းအဆင့်တွင် အကောင်အထည်ဖော်ရေး အစီအစဉ်အဆင့်ဆင့်တို့ကို တိတိကျကျ ခွဲခြားသတ်မှတ်ပြီး တစ်ခုချင်း တစ်ဆင့်ချင်း ဆောင်ရွက်ရသည်ဖြစ်ရာ ယင်းတစ်ဆင့်ချင်းတို့သည်လည်း အဖြေရှာရမည့်ပြဿနာ တစ်ခုချင်းအဖြစ်သို့ ရောက်ရှိလာတတ်ကြပါသည်။ သို့ဖြစ်ပါက ပြဿနာအကြီးအသေးကိုလိုက်ကာ ယင်းအတွက် ဖြေရှင်းမှုလုပ်ငန်းစဉ် အဆင့်ဆင့်များကို အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရဦးမည် ဖြစ်ပါသည်။

ဤအဆင့်၏ လုပ်ငန်းပိုင်းထဲတွင် မိမိခေါင်းထဲ၌ ရုပ်လုံးပေါ်ပြီးသော အတွေးကို အခြားသူများသို့ ဖြန့်ဖြူးကူးပြောင်းပေးရေးသည်လည်း တစ်ကဏ္ဍအဖြစ် ပါဝင်ရာ ဤအတွက်မူ ခေါင်းဆောင်လုပ်သူ၌ ဆက်သွယ်မှုစွမ်းရည် (communication skills) များ ပြည့်ဝနေရန်လိုအပ်ပြန်ပါသည်။ သည်စွမ်းရည်က ဝေါဟာရကြွယ်သော ဦးနှောက်လက်ဝဲခြမ်းနှင့် အဓိကသက်ဆိုင်သည်။ သို့သော် သူ့ချည်းသက်သက်လည်းမပြီးပါ။ အောက်လူများအား အချက်အလက်သက်သက်ကို ပေးရုံနှင့် မလုံလောက်။ အချက်အလက်ရော မိမိ၏ရှုမြင်ခံစားမှုများပါ ကူးပြောင်းပေးနိုင်မှသာ မိမိ၏တီထွင်ဖန်တီးမှုအတွေးကို အလုံးစုံ ခြုံငုံခံယူမိကြမည်ဖြစ်ပါသည်။

ချုပ်၍ဆိုရသော်

ခေါင်းဆောင်အများစုတို့ပင် အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့် စဉ်းစားမှုလုပ်ငန်း အဆင့်ဆင့်များနှင့် အကျွမ်းတဝင်ရှိကြပါသည်။ တစ်ဆင့်ချင်းကိုသိသကဲ့သို့ မည်သည့်အဆင့်ပြီးမှ မည်သည့်အဆင့်ဖြစ်ပေါ်သည်ဆိုတာလည်း သိကြသည်။ ထို့ပြင် အောင်းထား နှပ်ထားသောအဆင့် သို့မဟုတ် ပြဿနာကို အသာခေါက်သိမ်းထားသောအဆင့် (sleeping on a problem) ၏ အရေးပါပုံကိုလည်း သူတို့သိတတ်ကြပါသည်။

အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သော စဉ်းစားမှုဖြစ်စဉ် အဆင့်ဆင့်တို့ကို သုံးသပ်လျှင် ဦးနှောက်နှစ်ခြမ်းသည်လည်းကောင်း၊ စိတ်၏ အစိတ်အပိုင်းနှစ်ရပ်သည်လည်းကောင်း ဟန်ချက်ညီစွာ အလုပ်လုပ်သွားကြသည်ကို မြင်ရပါလိမ့်မည်။ အလိုလိုသိမှုအပိုင်းနှင့် ကျိုးကြောင်းဆက်စပ်စဉ်းစားမှုအပိုင်း။ မသိစိတ်နှင့် သိစိတ်။

ပြဿနာကို စတင်ကြံဆသည့် ကနဦးကာလမှာပင် ဦးနှောက်နှစ်ခြမ်းလုံး အလုပ်လုပ်ကြရသည်။ လုပ်ကိုင်ပုံနည်းလမ်းချင်း မတူသော်လည်း တစ်ယောက်တစ်ပေါက် လုပ်နေခြင်းကား မဟုတ်။ တစ်ခုတည်းသော ဦးတည်ချက်ပန်းတိုင်သို့ ရောက်အောင် ဟန်ချက်ညီစွာဆောင်ရွက်နေကြခြင်းသာဖြစ်သည်။

ချုပ်၍ ပြောရသော် ပြဿနာအဖြေရှာရာ၌ ခေါင်းဆောင်တို့ သုံးစွဲလေ့ရှိသည့် စဉ်းစားနည်းမှာ ဦးနှောက်နှစ်ခြမ်းလုံးသုံးသည့် စဉ်းစားနည်း (two-sided-bicameral-thinking) ဖြစ်သည်ဟု ဆိုရပါမည်။

ပြဿနာများ၊ လိုအပ်ချက်များကြောင့် စိတ်ကူးဉာဏ် ပေါ်ပေါက်ရသည်

စိတ်ကူးစိတ်သန်းဟူသည် အကြောင်းမဲ့အကြောက်တိုက် ပေါ်ပေါက်သည်မဟုတ်။ အပေါ်ယံအမြင်၌ လုံးဝမဆက်စပ်သယောင် သို့မဟုတ် ရိုးတိုးရိပ်တိပ်လောက်သာ ပတ်သက်သယောင်ထင်ရတတ်သော်လည်း စင်စစ် စိတ်ကူးတို့သည် ပြဿနာတစ်စုံတစ်ရာနှင့် ဆက်စပ်၍သာ ပေါ်လာလေ့ရှိပါသည်။

ပိုးတိုးဝါးတားခံစားမိသော (just 'felt') အနေအထားလောက်မှာသာ ရှိသေးသည့် ပြဿနာမျိုးဖြစ်စေ၊ တိတိကျကျ ပီပီပြင်ပြင် စဉ်းစားမိနေသည့်ပြဿနာမျိုးဖြစ်စေ လက်ငင်းပေါ်ပေါက်သည့် ပြဿနာမှန်လျှင် စိတ်၏အနက်ရှိုင်းပိုင်းများထဲဆီသို့ လှမ်း၍ အကူအညီတောင်းစမြဲ ဖြစ်ဟန်တူသည်၊

စိတ်ကလည်း ကယ်ပါကူပါဆိုသော အနေအထားမျိုးတွင် ပို၍ စူးစိုက်သွက်လက်သော သဘောရှိသည်။ စာရင်းစစ်တွေလာတော့မည်ဆိုသည့် အချိန်မျိုး၊ အရေးကြီးသည့် ဖောက်သည်တစ်ယောက်က ပြိုင်ဘက်လုပ်ငန်းရှင်နှင့် ပြောင်းလဲဆက်သွယ်တော့မလို လုပ်လာသည့်အခါမျိုးစသည့် အရေးတကြီး အလျင်စလို အနေအထားများတွင် ဦးနှောက်က အလွန်သွက်လက်ကာ အကြံဉာဏ်တွေ ထွက်လာတတ်သည့် သဘောမျိုးပင်။

ကက်တာပီလာကုမ္ပဏီမှ အမ်ဒီဖြစ်သူ ဂျယ်ရီဆွင်းဆိုလျှင် ကုမ္ပဏီရပ်တည်ရေး မသေမချာဖြစ်နေသည့် အသည်းအသန်အနေအထားမျိုးတွင်မှ အကောင်းဆုံး အကြံဉာဏ်တွေ သူ့ခေါင်းထဲက ထွက်လာသည်ဟုဆိုသည်။ "သေရေးရှင်ရေးကြုံတော့မှ အကောင်းဆုံးစွမ်းဆောင်နိုင်တာမျိုးတွေလည်း ရှိတယ်ဗျ" ဟု သူက ပြောဆိုသည်။

အာဗင်(ဂျီဘီ)ကုမ္ပဏီ အကြီးအကဲ မာ့ခ်ဝါလင်းကမူ "စိတ်ကူးစိတ်သန်းတွေဆိုတာ လိုအပ်ချက်က တွန်းထုတ်လို့ ထွက်လာရတာ"ဟု ဆိုသည်။ အက်စဒါကုမ္ပဏီဥက္ကဋ္ဌ အာချီနော်မင်ကလည်း အကျပ်အတည်းကြုံချိန်မျိုးတွင်မှ သူ့ခေါင်းထဲက အကောင်းဆုံးအတွေးတွေ ထွက်တတ်ကြောင်း ဖွင့်ဟပြောဆိုသည်။

လူးကပ်စ်ဟတ်ထရစ်မှ အကြီးအကဲ ဒေးဗစ်ဝပ်ကင်း(စ)သည်လည်း ဖြေရှင်းရခက်လှပါသည်ဆိုသော မည်သည့်ပြဿနာမျိုးကိုမျှ မမှုတတ်သူဖြစ်သည်။ ပြဿနာမှန်လျှင် အဖြေရှိရမည်ဟု သူယုံကြည်သည်။ အခြားသူတွေ ပြဿနာထဲ နစ်နေသည့်အချိန် သူက အထက်သို့တက်ကာ ပြဿနာကို အပေါ်စီးမှ ငုံ့ကြည့်သည်။ ဤသည်က ခေါင်းဆောင်တို့၏ ထူးခြားချက်တစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ တချို့ခေါင်းဆောင်များဆိုလျှင် ပြဿနာများကြောင့်ပင် ကြီးထွားရှင်သန်နေသော သဘောရှိသည်။

ပြဿနာကို ဟယ်လီကော်ပတာပေါ်က ကြည့်သလို အပေါ်စီးမှ အလုံးစုံခြုံငုံ၍ ကြည့်တတ်ခြင်း (holistic or helicopter view)၊ ပြဿနာမှန်လျှင် အဖြေရှိရမည်၊ ယင်းအဖြေကို မိမိတွေ့ရှိရလိမ့်မည်ဟူ၍ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် စိတ်ချယုံကြည်ခြင်း စသည့်အချက်များကို လုပ်ငန်းအကြီးအကဲများနှင့် ဆွေးနွေးရာ၌ အကြိမ်ကြိမ်အထပ်ထပ် ကြားနာပြောဆိုခဲ့ရသည်။

လူတစ်ယောက်၏ စိတ်ကူးတစ်ခုသည် ၎င်းအချိန်ကာလ၊ ၎င်းလူ တွေ့ကြုံနေသည့် ပြဿနာ သို့မဟုတ် အကြောင်းကိစ္စ (issue) ကို ဖော်ပြသည်။ ကုမ္ပဏီဥက္ကဋ္ဌခေါင်းထဲမှ စိတ်ကူးသည် ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် သူကြုံတွေ့ရသည့် ပြဿနာကို ထင်ဟပ်၍ အနိမ့်စားမန်နေဂျာတစ်ဦး၏ စိတ်ကူးကား သူကိုင်တွယ်ရသည့် လုပ်ငန်းကဏ္ဍခွဲရှိ အကောင်အထည်ဖော်မှုဆိုင်ရာ ပြဿနာ တစ်စုံတစ်ရာနှင့် သက်ဆိုင်လိမ့်မည်ဖြစ်သည်။

စင်စစ် ပြဿနာ သို့မဟုတ် အကြောင်းကိစ္စများသည်ပင်လျှင် စိတ်ကူးအကြံဉာဏ်တို့ ပေါက်ဖွားရာ သြဇာဓာတ်ပြည့်ဝသောမြေဖြစ်သည်။ တီအက်(စ)ဘီ ဥက္ကဋ္ဌ ဆာနစ်ကိုလတ်ဂွတ် ဒီဆန်ကဆိုလျှင် သူ၏တီထွင်ဖန်တီးမှု အတွေးများသည် သူတို့ဘဏ်၏ မဟာဗျူဟာ အစီအစဉ်များနှင့် အမြဲအံဝင်ခွင်ကျ ဖြစ်နေတတ်ကြောင်း ပြောဆိုသည်။ ပင်မပန်းတိုင်တစ်ခု သို့မဟုတ် ရှင်းလင်းပီပြင်သော ဦးတည်ချက်တစ်ခုသာ ရှိထားမည်ဆိုက ထိုးဖောက်အတွေးတို့သည် အလိုရှိရာ ဆိုက်ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်ဆီသို့ စူးစိုက်ဖြစ်ပေါ်သောသဘောရှိ၏။ ထို့ကြောင့် ဦးတည်ချက်မရှိ၊ ဘယ်သို့သွားလိုမှန်းမသိသည့် ဟင်းလင်းအနေအထားမျိုး (vacuum) တွင် အတွေးများ မဖြစ်ပေါ်၊ ရှင်းလင်းပီပြင်သော အနာဂတ်မြင်ကွင်းရှိသည့် အနေအထားမျိုးသည်သာ စိတ်ကူးကောင်း၊ အံ့ဖွယ် ထိုးဖောက်အတွေးကောင်းများ ထွက်ပေါ်ရာ မြေယာကောင်းဖြစ်သည်ဟု ဆိုရပေမည်။

လက်ယာခြမ်းဦးနှောက်တို့အနေနှင့် မိမိအလိုရှိရာနေရာသို့ မည်သို့သွားမည်၊ ပြဿနာကို မည်သို့ဖြေရှင်းမည်ဟူသော ကိစ္စမျိုးတွင် အကူအညီမလိုသော်လည်း မိမိသွားလိုသောနေရာကား အဘယ်နေရာဖြစ်သည်၊ အဘယ်အရာကား မိမိအတွက် လက်ငင်းပြဿနာဖြစ်သည် ဟူသည်တို့ကိုမူ ဦးစွာပထမ သိထားရန်လိုသည်။ ထိုသို့ သိထားပြီးမှသာ ထိုးဖောက်အတွေးများ ပေါ်ထွက်လာတတ်သောသဘော ရှိပါသည်။

ပန်းတိုင်သို့ ဦးတည်သော စိတ်ကူးများ

ပြဿနာ သို့မဟုတ် အကြောင်းကိစ္စ (issue) သည် စိတ်ကူးတည်းဟူသောမြားကို ချိန်ရွယ်ရာ ပစ်မှတ် ဖြစ်လာသည်။ ပန်းတိုင်သို့ ဦးတည်တတ်ခြင်း (goal-orientation) သည် ခေါင်းဆောင် လက္ခဏာသက်သက်မျှသာ မဟုတ်။ တစ်စုံတစ်ရာကို ပြီးမြောက်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်သူ (achiever) တိုင်း၏ လက္ခဏာရပ်လည်း ဖြစ်သည်။ သို့သော် ခေါင်းဆောင်များတွင် ထူးထူးခြားခြား ရှိနေတတ်သည့် ရှင်းလင်းပီပြင်သော အနာဂတ်မြင်ကွင်းမျိုးကမူ သူတစ်ပါးထက် ထူးကဲသော ထိုးဖောက်အတွေးများ ထွက်ပေါ်စေတတ်သည့် ပတ်ဝန်းကျင်ကောင်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ အာရုံထဲရှိ ပန်းတိုင် ပို၍ပြတ်သားပီပြင်လေ မသိစိတ်ကို ၎င်းပန်းတိုင်၌ ပို၍ ခိုင်ခိုင်မြဲမြဲ ချည်နှောင်နိုင်လေဖြစ်ပြီး ပန်းတိုင်သို့သွားရာလမ်းခရီး၏ အဆင့်တိုင်းမှာပင် ပြဿနာအဖြေရှာရေး၌ မသိစိတ်ကိုခိုင်းစေသွားနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ပန်းတိုင်ရှင်းလင်းသောအခါ သာမန်အားဖြင့် ငုပ်လျှိုးနေမည့်အတွေးတို့သည် သင်းလက်ထွက်ပေါ်လာသည်။ မည်သူမဆို ပြဿနာတစ်ခုကို တိတိကျကျ ရှင်းလင်းဖွင့်ဆိုခြင်း၊ ဥပမာ– ပြဿနာသည် ဘာဟူ၍ စာဖြင့် တိတိကျကျ ချရေးခြင်းများ ပြုလုပ်သည့်အခါမျိုးတွင် အဖြေရရှိရေးနှင့် အများကြီးနီးစပ်သွားလေ့ရှိပါသည်။ ယင်းကား ပြဿနာကို 'မြင်' နိုင်ခြင်းဖြစ်

သည်။ စိတ်အာရုံထဲတွင် ယင်းပြဿနာကို ရှင်းလင်းပီပြင်စွာ မြင်နေသည်။ ထို့နောက် စိတ်ထဲမှာ ကြိုတင်ရင်ဆိုင်ကြည့်သည်။ နည်းလမ်းမျိုးစုံဖြင့် ဖြေရှင်းကြည့်သည်။ ပြီး– အဖြေတွေ့သွားသည်။

သူသည် သူ၏အဖွဲ့တွင်းထဲမှာပင် အဖြေကို ဖန်တီးတည်ဆောက်သွားသည်။ အဲသည်စွမ်းအား ကြောင့်ပင် သူက အခြားသူများထက် ခေါင်းတစ်လုံးသာသွားခြင်းဖြစ်သည်။

ဘေးကျပ်နံကျပ်အချိန် ဆုံးဖြတ်ရခြင်းများ

ခေါင်းဆောင်ဆိုသည်က ရဲရဲသောဆုံးဖြတ်ချက်တွေ မကြာခဏချမှတ်ပေးရတတ်သူများ ဖြစ်သည်။ တချို့လူများအနေနှင့် သည်ကိစ္စကို ခေါင်းဆောင်အလုပ်နှင့် တွဲယူရသည့် ဒုက္ခကြီးတစ်ရပ်လို မြင်တတ်ကြသော်လည်း အချို့ကတော့ သည်လို ရဲရဲတင်းတင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချရခြင်း အလုပ်ကို နှစ်သက်ကျေနပ်လေ့ရှိကြသည်။ သည်အလုပ်မျိုးက အထူးသဖြင့် အကျပ်အတည်းကြုံချိန် ကုမ္ပဏီ ပြုတ်သွားမလား စိုးရိမ်နေရချိန်မျိုးများမှာ ပို၍ လုပ်ရလေ့ရှိပြီး ယင်းဆုံးဖြတ်မှု စွမ်းရည်ပေါ်၌ မူတည်၍ပင် သည်လူကား ခေါင်းဆောင်အစစ်၊ သည်လူကား သာမန်မန်နေဂျာဟူ၍ ကွဲပြားသွား တတ်သောသဘောရှိပေသည်။

တက္ကဆာကိုမှ ရေဘာတ်ဆိုလ်ဘာ့ဂ်က အုပ်စုဥက္ကဋ္ဌနှင့်အတူတွဲ၍ အလုပ်လုပ်ခဲ့ရသော အချိန်ကာလတစ်ခုအကြောင်း ပြောပြသည်။ ယင်းကာလသည် သူ့ဘဝ၌ ကိုယ်စွမ်းဉာဏ်စွမ်း မှန်သမျှ စိုက်ထုတ်ခဲ့ရသည့် အပူပြင်း အတင်းကျပ်ဆုံး ကာလဖြစ်သည်ဟု ဆိုသည်။ အချိန်က သူတို့ကုမ္ပဏီ၏သမိုင်းမှာ အဆိုးဝါးဆုံးအချိန်။ အမှုအခင်းတွေ အကြီးအကျယ်ဖြစ်ကာ ဒေဝါလီ ခံရတော့မလောက် အနေအထားမျိုး ကြုံနေရချိန်ဖြစ်သည်။ နေ့စဉ်နေ့တိုင်းမှာပင် ဘာမှမသိ၊ ဘာအချက်အလက်မှ ပြည့်ပြည့်စုံစုံမရှိဘဲ ဆုံးဖြတ်ချက်ကြီးတွေ ချပေးနေရသည်။ ကိစ္စမှန်သမျှ က ဘယ်နေ့ရက် ဘယ်အချိန် နောက်ဆုံးထား၍ ဖြတ်ရမည်ဆိုသော အမောတကောကိစ္စတွေ ဖြစ်ကာ တစ်နေကုန်တစ်နေခန်း အသည်းအသန် လုပ်နေရသည်။ သို့သော် သည်ကာလအတွင်း မှာမှပင် အလိုအလျောက်ထိုးဖောက်သိမြင်စိတ် **(intuition)** ၏ ထူးခြားလှသောစွမ်းအားအကြောင်း သူ ကောင်းကောင်းနားလည်ခဲ့ရသည်ဟု ဆိုသည်။ အကြီးအကဲ၏ လက်ထောက်တစ်ဦးအနေ ဖြင့် အဲသည်အချိန်က သူတို့ကုမ္ပဏီ၏ အကြီးမားဆုံး အကျပ်အတည်းကာလကို ဖြတ်သန်း နိုင်ရေးအတွက် သူများစွာ အထောက်အကူပေးနိုင်ခဲ့သည်။

ခေါင်းဆောင်ကောင်းတို့ကား အကျပ်အတည်းကြီးများ ကြုံချိန်တွင် မိမိ၏ထိုးဖောက် သိမြင်စိတ် စွမ်းအား **(intuitive powers)** ကို ထုတ်ယူသုံးစွဲနိုင်စွမ်းရှိရုံမက ယင်းသို့ အကျပ် အတည်းကြားမှာ အားထုတ်ရခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်လုပ်ကိုင်ရခြင်း အလုပ်များကိုလည်း နှစ်သက်တတ် သောသဘော၊ လုပ်ရိုးလုပ်စဉ် တစ်ခုသဖွယ် အပန်းတကြီးမရှိဘဲ လုပ်နိုင်တတ်သောသဘော ရှိပေသည်။

ပြဿနာကို အသာခေါက်သိမ်းထားခြင်း

ရှေ့အခန်းတွင်ဆိုခဲ့သည့် ပြဿနာကို နှပ်ထား အောင်းထားသောကာလ (incubation period) နှင့် စပ်လျဉ်း၍ မန်နေဂျာတို့ အယူအဆလွဲတတ်ကြသည်။ သည်ကိစ္စမျိုးကို သူတို့စိတ်မရှည်ကြ။ ကိစ္စဝိစ္စများကို ဖယားကျေးစွာ ဆောင်ရွက်တတ်သည့် ယေဘုယျမန်နေဂျာတို့၏ သဘာဝနှင့်လည်း မကိုက်ညီသလို ဖြစ်နေသည်။ သို့သော် ပြဿနာအဖြေရှာမှု လုပ်ငန်းစဉ်တွင် သည်အဆင့်လည်း လိုအပ်ကြောင်း နားလည်လက်ခံသွားရုံဖြင့်ပင် သာမန် မန်နေဂျာတစ်ယောက်၌ အရေးကြီးသော ခေါင်းဆောင်အရည်အသွေးများ ရရှိလာနိုင်ပေသည်။

ဘရင့်ဝေါ့ကာနှင့် အီလက်ထရိုကွန်ပိုနင့်တို့၌ အကြီးအကဲအဖြစ် ဆောင်ရွက်ခဲ့သော ဆာ ကိုသ်ဘရိုက်က သူအလွန်စိတ်ဝင်စားသည့် ဒီရေစွမ်းအင်နှင့်စပ်လျဉ်းသော အရေးကြီးသည့်စိတ်ကူး တစ်ခုသည် ယင်းကိစ္စအပေါ် တစ်နှစ်မျှလောက်ကြာအောင် သူ သဲသဲမဲမဲ တွေးခေါ်ကြံဆစဉ်က မတွေ့ဘဲ တစ်နေ့တွင်မှ အာခိမိဒီလို ရုတ်တရက် ဘွားခနဲပေါ်လာခဲ့ကြောင်း ပြောဆိုသည်။

ညဘက် အိပ်စက်နေလိုက်ခြင်းသည်လည်း အဖြေမပေါ်သေးသော အတွေးတစ်ခုကို အောင်း ထားနှပ်ထားလိုက်သည့်သဘော၊ အကြိတ်အနယ် ကြံစည်ကြိုးစားနေရာက အခိုက်အတန့် ခေါက် သိမ်းထားလိုက်သည့်သဘောမျိုး သက်ရောက်တတ်သည်။ မနက်အိပ်ရာထချိန်တွင် မနေ့က ရှုပ်ထွေးနေသော ပြဿနာကို အမြင်သစ်နှင့် ရုတ်တရက်သွားမြင်တတ်တာမျိုး၊ ယင်းနှင့် စပ်လျဉ်း သည့် စိတ်ကူးစိတ်သန်းသစ်တွေ ပေါ်ပေါက်လာတာမျိုး ရှိတတ်သည်။

ထိပ်တန်းခေါင်းဆောင်များကတော့ ယင်းသို့ ပြဿနာကို အသာခေါက်သိမ်းထားခြင်းမျိုး မကြာခဏ လိုအပ်တတ်ကြောင်း အတွေ့အကြုံအရ သိရှိကြသည်။ စီမံခန့်ခွဲရေးသမားတို့၏ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာနည်းနာများနှင့် မကိုက်ညီလှသော်လည်း အဖြေကောင်းများ၊ အတွေးကောင်းများ ရရှိရေးတွင် အတွေးစဉ်၏ ယင်းအဆင့်ကို ချန်လှပ်၍မရပေ။

အော်တိုတိုက်(ပ)အင်တာနေရှင်နယ်၏ အမ်ဒီဖြစ်သူ ဂရေဟာမ်ကူးပါးသည်လည်း ဤ သို့ခြားသော ဖြစ်စဉ်ကို ကိုယ်တွေ့ကြုံဖူး၏။ တစ်နေ့နံနက် အိပ်ရာထတွင် မနေ့ကအထိ သူ့ ခေါင်းထဲ တအုံ့နွေးနွေးဖြစ်နေခဲ့သော ပြဿနာသည် ရုတ်တရက် ရှင်းလင်းသွားခဲ့၏။ အမေရိက ရှိ သူတို့လုပ်ငန်းခွဲတွင် ထိပ်တန်းရာထူးနေရာအတွက် သူယာယီစဉ်းစားရွေးချယ်ထားသူသည် အသင့်တော် အမှန်ကန်ဆုံးလူဖြစ်ကြောင်း သည်မနက်စောစောကျကာမှ အလိုအလျောက် သူ့စိတ် ထဲ ရှင်းရှင်းလင်းလင်းကြီး မြင်သွားခြင်းဖြစ်၏။ ခေါင်းထဲမှာ ပြတ်သားသွားသော ယင်းဆုံးဖြတ် ချက်အတွက် လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်ရန် အခက်အခဲတွေ ရှိနေသေးသည်မှန်သော်လည်း စိတ်အကျပ်အတည်းကြီးတစ်ခုထဲမှတော့ ချက်ချင်းပင် သူလွတ်မြောက်သွားခဲ့သည်။ ပြဿနာကို အခိုက်အတန့် သိမ်းထားခေါက်ထားလိုက်ပြီးသည့်နောက်၌ ပြဿနာနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သူ၏ရှုမြင် ချက် (outlook) ပြောင်းလဲသွားခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ဘာကြောင့် သည်လိုပြောင်းလဲရသနည်းဟူသည် ကိုမူ သူကောင်းစွာနားမလည်။ ကျွန်တော် ဆွေးနွေးမေးမြန်းခဲ့သည့် ခေါင်းဆောင် အတော် များများလည်း သည်ကိစ္စကို ကိုယ်တွေ့သာကြုံဖူးကြသည်။ ဘာကြောင့် သည်သို့ဖြစ်ရသည်ဟူ၍ ပြောနိုင်စွမ်းမရှိကြ။

အကြောင်းရင်းကား မသိစိတ်ထဲတွင် သိစိတ်မှာထက် အတွေ့အကြုံနှင့် အမှတ်သညာများစွာ သိုမှီးထားရှိသည်ဖြစ်ရာ ယင်းမှထွက်လာသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များသည် သိစိတ်၏ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာဉာဏ်ဖြင့် ကြိုးကုတ်ထုတ်လုပ်လိုက်သည့် ဝေဖန်ဆုံးဖြတ်ချက်များထက် ပို၍ ယုံစားအားကိုးနိုင်နေခြင်းဖြစ်၏။ ခေါင်းဆောင်လုပ်မည့်သူသည် မိမိလက်အောက်ရှိ လက်ဝဲဦးနောက်သမား စိစစ်ဝေဖန်မှု အားပြုသူများကို ဦးဆောင်လွှမ်းမိုးနိုင်စွမ်းရှိက မိမိ၏အလိုအလျောက်ထိုးဖောက်သိမြင်မှုစွမ်းရည်ကိုလည်းကောင်း၊ ယင်းစွမ်းရည်ရှိသည့် မိမိကိုယ်တိုင်ကိုလည်းကောင်း စိတ်ချယုံကြည်မှု ပြည့်ပြည့်ဝဝရှိနေရမည် ဖြစ်သည်။

မဟာဗျူဟာ စိတ်ကူး

တစ်ခါတစ်ရံ၌ ပြဿနာက လုပ်ငန်းတစ်စုံတစ်ခု အကောင်အထည်ဖော်ရာ၌ ကြုံတွေ့ရသည့် တစ်ထောင့်တစ်ဌာနမှ ကိစ္စမဟုတ်ဘဲ ကုမ္ပဏီကြီးတစ်ခုလုံးနှင့် သက်ဆိုင်၍ ယင်း၏အနာဂတ်ကိုပါ ထိခိုက်စေနိုင်သည့် ရှောမပြဿနာမျိုး ဖြစ်နေတတ်သည်။ တစ်ခါတစ်ရံမှု ပြဿနာက တိတိကျကျ ပုံဖော်ပြောဆိုရန်ပင် မလွယ်သည့် မကြုံဖူး မတွေ့ဖူးသော ပြဿနာသစ်မျိုးပင် ဖြစ်နေတတ်သေးသည်။ သည်အခါမျိုးတွင် ခေါင်းဆောင်အဖို့ပြဿနာ၏ အသွင်သဏ္ဌာန်နှင့် အတိုင်းအတာ အတိမ်အနက်ကို ချင့်တွက်မှန်းဆမိရန်နှင့် ယင်းကို ဘယ်သို့ချဉ်းကပ်မည်ဟူသော စိတ်ကူးစိတ်သန်းမျိုး ရရှိရန်လိုအပ်လာသည်။ အထူးချွန်ဆုံးခေါင်းဆောင်များမှာ ပြဿနာများကို အခြေခံအကျဆုံး အနေအထားမျိုး၊ သူတစ်ပါးအား အလွယ်ကူဆုံး ရှင်းလင်းပြောပြနိုင်သည့် အနေအထားမျိုးသို့ ရောက်အောင် ဖြေချပေးနိုင်သော ထူးခြားသည့်စွမ်းရည်များ ပိုင်ဆိုင်ထားတတ်ကြသည်။ သူတို့သည် ပြဿနာကို ကျယ်ဝန်းသော နောက်ခံကားများ၊ နီးနွယ်ပတ်သက်နေသော အခြားအကြောင်းကိစ္စများနှင့်ဆက်စပ်ကာ ပြည့်စုံသောပုံကားချပ်ကြီးတစ်ရပ် (**big picture**) အဖြစ် မြင်တတ်ကြ၏။ ကုမ္ပဏီ၌ အရေးကိစ္စကြီးများပေါ်ပေါက်ချိန် ခေါင်းဆောင်အကြီးအကဲထံ အစီရင်ခံရသော အထက်တန်း မန်နေဂျာကြီးများက ခေါင်းဆောင်နှင့်ပတ်သက်၍ "များသောအားဖြင့် သူမြင်တာတွေ အမှန်ချည်းပဲဗျ"၊ "ကိုယ့်ဘက်က လုပ်စရာရှိတာတွေ အားလုံးလုပ်ထား၊ အကုန်လုံးလည်း ကျေညက်အောင် လေ့လာထားပြီးမှ သူ့ဆီဝင်လို့ဖြစ်တာဗျ" စသည်ဖြင့် မှတ်ချက်စကားဆိုကြခြင်းမှာ သည်သဘောကြောင့်ဖြစ်သည်။

ဈေးကွက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ဖြစ်စေ၊ လုပ်ငန်းကြီးတစ်ခုလုံးနှင့် ပတ်သက်၍ဖြစ်စေ အဓိကအကျဆုံးအချက်ကို ရှင်းလင်းစွာ ရွေးထုတ်သိမြင်တတ်သည့် ၎င်းပုဂ္ဂိုလ်များမှာ မဟာဗျူဟာအဆင့် စဉ်းစားကြသည့်အခါ၌ သူတို့ကဲ့သို့ ရှင်းလင်းစွာ တွေးမြင်နိုင်စွမ်းမရှိသူများနှင့် ကွဲပြားကွာခြားသွားကြမြဲ ဖြစ်သည်။

ထိပ်တန်းခေါင်းဆောင်များ၌ စိမ်ကိန်းဟူသည် ကိုယ်ပိုင် အနာဂတ်မြင်ကွင်းတစ်ခုသဖွယ်ဖြစ်၍သက်ဝင်သည်။ သူသည် လုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်၍ ကြီးမားသော ပုံကားချပ်ကို မြင်သည်။ ဓါးဘိုးဝါးတားမဟုတ် ပီပီသသ အကွက်ကျကျမြင်သည်။ ယင်းမြင်ကွင်းကို စကားလုံးတစ်လုံးနှစ်လုံးတည်းနှင့် ရှင်းနေအောင် သူပြောနိုင်သည်။ သို့မဟုတ် ထင်ရှားပေါ်လွင်သည့် ဥပမာ၊

သာဓကတစ်ခုဖြင့် ပုံဆောင်ခိုင်းနှိုင်းပြနိုင်သည်။ ထို့ပြင် လုပ်ငန်း၌ ကြုံတွေ့ရမည့် အဓိကသော့ချက် ပြဿနာများကိုလည်း မြင်တတ်ဖော်ထုတ်တတ်သည်။ စင်စစ် ယင်းပြဿနာများကို သုံးသပ်ကိုင်တွယ်တတ်မှုစွမ်းရည်ကြောင့်ပင် လုပ်ငန်း၌ ၎င်းတို့အောင်မြင်ကြခြင်းဖြစ်သည်။

ထိပ်တန်းခေါင်းဆောင်များ၌ ယင်းသို့ ပြဿနာကို ရှင်းလင်းစွာမြင်တတ်မှုနှင့် တွဲဖက်၍ ရှိနေသည့် အခြားအရည်အသွေးတစ်ခုက မည်သည့်ပြဿနာမဆို ဖြေရှင်းပြေလည်နိုင်ရမည်ဟူသော အပြုသဘောအမြင်နှင့် စိတ်ချယုံကြည်မှုမျိုးရှိခြင်းဖြစ်သည်။ သို့သော် ပြဿနာဟူသည်တို့နှင့် ပတ်သက်၍ ပဓာနနှင့် သာမည ခွဲခြားတတ်ရေးသည် မလွယ်ကူလှပါ။ ကျိုးကြောင်းဝေဖန်သုံးသပ်သောနည်းဖြင့်လည်း ယင်းကို အလွယ်တကူလေ့ကျင့်သင်ကြားပေး၍ မရနိုင်ပါ။

ဤအတွေးမျိုးများနှင့် ပတ်သက်လျှင် 'အမြင်မှဝင်လာသည်' ဟူသော စကားမျိုးကို သုံးနှုန်းပြောဆိုလေ့ရှိကြသည်။ ဘေးဖောက်အတွေး သို့မဟုတ် ဘေးဘက်ကဝင်လာသည့် အတွေး (lateral thinking) ဟုလည်း ဆိုချင်ဆိုနိုင်သည်။

ဤအတွေးမျိုးသည် လုပ်ငန်း၏ထိပ်ဆုံးအဆင့်ဖြစ်သည့် မဟာဗျူဟာချမှတ်ခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းတစ်ရပ်လုံးနှင့်ဆိုင်သော လမ်းကြောင်းချမှတ်ခြင်းတို့၌သာ တန်ဖိုးရှိသည်မဟုတ်၊ ထိပ်ဆုံးမှ အောက်ခြေထိ လုပ်ငန်းအဆင့်ဆင့်တို့တွင်ပါ အသုံးဝင်၏။ ထို့ကြောင့် ကုမ္ပဏီကြီးတစ်ခုလုံး အနေနှင့် အောင်မြင်မှုရလိုလျှင် ခေါင်းဆောင်လုပ်သူသည် စိတ်ကူးစိတ်သန်းအားလုံးတို့ ထွက်ပေါ်ရာနေရာအဖြစ်ထက် စိတ်ကူးထွက်ပေါ်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ အောက်လူတို့ နမူနာယူစရာပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးအဖြစ် ပြသဖို့လိုသည်။ စင်စစ် မန်နေဂျာကဲ့သို့ မတွေးဘဲ စားသုံးသူကဲ့သို့ တွေးတတ်ခြင်း၊ အကြောင်းကိစ္စများကို အခြားတစ်ပါးသော ရှုထောင့်မှ ရှုမြင်တတ်ခြင်းတို့သည်ပင် ပြိုင်ဘက်တို့ထက် စိတ်ကူးဉာဏ်အရာ၌ တစ်ပန်းသာစေမည့် အခြေခံအကြောင်းများ ဖြစ်ပေသည်။

မဟာဗျူဟာ စိတ်ကူးများ လက်တွေ့အသုံးချခြင်း

ဂိုးလဒင်းဝမ်းဒါးကုမ္ပဏီ၌ရှိစဉ် ဂျက်ရီဝဲလ်က သူတို့ကုမ္ပဏီမှထုတ်လုပ်သည့် အာလူးကြော်စသည့် ပစ္စည်းအမျိုးအမည်များအကြောင်း တိုက်ရိုက်မပြော၊ 'အစားအသောက်ဆိုင်ရာ နည်းပညာ' ဟူသော ကဏ္ဍရပ်တစ်ခုလုံးအနေဖြင့်သာ ခြုံငုံသုံးသပ်ပြောဆိုလေ့ရှိသည်။ ထို့ကြောင့် သာမန်စဉ်းစားလျှင် သူတို့အလုပ်ဟု ထင်စရာမရှိသည့် ခေါက်ဆွဲ (pot noodles) ရောင်းသူအလုပ်ကိုပါ လုပ်ကိုင်ဖြစ်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းက အသွင်သဏ္ဌာန်အားဖြင့်သာ အထုပ် (packet) မှ အိုး (pot) သို့ ပြောင်းလဲသွားခြင်းဖြစ်သည်။ အစားအသောက်လုပ်ငန်းတည်းဟူသော အခြေခံက မပြောင်းလဲ။

ဘာမင်ဂမ်မစ်ရှိုင်းယားစ်မှ မိုက်ဂျက်ဆင်သည် သူ၏ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းကို လက်လီဆိုင် အလုပ်တစ်ခုအဖြစ် ရှုမြင်သည်။ အလားတူ ပီတာအယ်လဝုဒ်သည်လည်း သူ၏ တီအက်(စ) ဘီ ဘဏ်အလုပ်ကို ဈေးကွက်ဖြန့်ချိရေးသဘောအရ လက်လီဆိုင်များနှင့် သဘောချင်းအတူဟု ယူဆသည်။ ဤကဲ့သို့ လုပ်ငန်း၏အပေါ်ယံအသွင်ကို မကြည့်ဘဲ အရင်းခံသဘောကို ရှုမြင်တတ်ခြင်းဖြင့် မိမိသည် 'ဘာ' ဖြစ်သည်ကိုလည်းကောင်း၊ လုပ်ငန်းကို မိမိတို့ မည်သို့လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်တတ်သည်ကို လည်းကောင်း ရှင်းစွာမြင်ကာ ဈေးကွက်အပေါ်၌ ထားရှိရမည့်

သဘောထားများလည်း ရှင်းလင်းမှန်ကန်မည်ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် မြို့လယ်လမ်းမကြီးများတွင် တွေ့မြင်ရမည့် လက်လီလုပ်ငန်းမှန်သမျှသည် လေ့လာစရာ အတုယူစရာ စိတ်ကူးစိတ်သန်းရစရာ အရာများချည်း ဖြစ်လာပေသည်။

မာ့ခ်(စ)အင်စပင်ဆာကုမ္ပဏီတွင် သင့်ငွေကတ် (charge card) စတင်သုံးစွဲခြင်းအပါအဝင် ငွေကြေးဆိုင်ရာလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပုံများ တသီကြီးပြောင်းလဲပစ်လိုက်ခြင်းသည် ကုမ္ပဏီအဖို့ မဟာဗျူဟာအရ အရေးပါသော ပြောင်းလဲချက်ကြီးတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီအတွက် အကျိုးအမြတ်များစွာ ဖြစ်ထွန်းစေခဲ့သော ငွေလုပ်ငန်းကို ကုမ္ပဏီသို့ ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ ဒါရိုက်တာအဖြစ် ဝင်ရောက်လာသူ ကီသ်အုတ်(စ)က အဓိကအကြံထုတ် လုပ်ကိုင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ သို့သော် ယင်းသို့ လုပ်ကိုင်နိုင်ရန်အတွက် ကုမ္ပဏီ၏ အစဉ်အလာအတွေးအမြင်ကိုပါ ပြောင်းလဲပစ်လိုက်ရသည်။ ကုမ္ပဏီသည် လုပ်ငန်းသဘာဝအရ လက်လီသမားဖြစ်ရာ လုပ်ငန်းပုံမှန်ဝင်ငွေနှင့် ရေတိုအမြတ်အစွန်းကို အဓိကအာရုံပြုထားခဲ့သည်။ ပြောင်းလဲလိုက်သည့် ပုံသဏ္ဌာန်တွင် အကျိုးအမြတ်က ရေရှည်တွင်မှ ရရှိလာမည်ဖြစ်ရာ 'သုံးနှစ်အတွင်း အမြတ်အစွန်းရှိဦးမှာ မဟုတ်ဘူး'ဆိုသော အချက်ကြီးက အပြောင်းအလဲကို လက်ခံရေးအတွက် အခက်အခဲကြီးတစ်ခုဖြစ်ခဲ့သည်။ ထိုစဉ်က အလွန်လှုပ်ရှားရှင်သန်နေခဲ့သော အိမ်အပေါင်လုပ်ငန်းထဲသို့ ဝင်သင့်မဝင်သင့်ကိစ္စနှင့် ပတ်သက်လျှင်လည်း ကုမ္ပဏီ၏အင်အားများ၊ ဈေးကွက်တွင်း မိမိ၏ရုပ်သွင် (image) စသည်တို့ကို အခြေခံကျကျ ပြန်လည်စဉ်းစားသုံးသပ်ရန် လိုအပ်ခဲ့သည်။ ဆင်းရဲသားအိမ်ပေါင်သူတို့၏အိမ်ကို သိမ်းပိုက်ခြင်းဖြင့် ယခင်က ကြိုးပမ်းတည်ဆောက်ခဲ့ရသည့် ကုမ္ပဏီ၏ တင့်တယ်သောရုပ်သွင်ကို ပျက်စီးစေနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် အလိုလိုသိစိတ်ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်က အပေါင်လုပ်ငန်းထဲ မဝင်ရန်ဟူ၍ ဖြစ်ခဲ့သည်။ အလားတူ သီးသန့်သင့်ငွေကတ်လုပ်ရန် ဆုံးဖြတ်ချက်သည်လည်း 'ဒါမှန်တယ်'ဟူသော အလိုအလျောက်ခံစားသိဖြင့် လုပ်ကိုင်ခဲ့ခြင်းပင်ဖြစ်ရာ မှန်ကန်သောလုပ်ရပ်တစ်ခုဖြစ်ခဲ့သည်။

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေနှင့် မဟာဗျူဟာကျကျ စဉ်းစားတတ်ရမည်ဖြစ်၏။ သို့သော် မည်သည့်စိတ်ကူးတစ်စုံတစ်ရာမဆို လုပ်ငန်း၏ အနာဂတ်အတွက် တစ်ချိန်၌တန်ဖိုးရှိလာနိုင်သည်သာ ဖြစ်ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသည် ပြဿနာဖြေရှင်းသူ စိတ်ကူးစိတ်သန်းများ အမြဲထွက်နေတတ်သူအဖြစ် အတုယူစရာ စံနမူနာတစ်ခုဖြစ်ကာ လုပ်ငန်းတွင်း၌ တီထွင်ဖန်တီးမှုရှိ၍ လူကို အဓိကအခြေပြုသော ယဉ်ကျေးမှုဝန်းကျင်တစ်ခု ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ပေသည်။

မိမိလုပ်ငန်းကို နားလည်သဘောပေါက်ခြင်း

မည်သည့်နည်းနှင့် ပေါ်လာသည်ဖြစ်စေ လက်ယာဦးနှောက်ခြမ်းအတွေးကား လုပ်ငန်း၏သဘာဝကို ရှင်းစွာမြင့်တတ်ရန်၊ ဈေးကွက်နှင့် မိမိဆက်သွယ်ပုံ၊ ပြိုင်ဘက်တို့နှင့် မိမိအနေအထား စသည်များကို ကောင်းစွာသဘောပေါက်ရန်တို့အတွက် လိုအပ်တတ်ပေသည်။ အထူးသဖြင့် ပြဿနာသည် အလွန်ရှုပ်ထွေးလှသည့်အခါမျိုး သို့မဟုတ် မသိသောအချက်တွေ များလှသည့်အခါမျိုးတို့တွင်လည်းကောင်း၊ ရင်းနှီးလွန်းသည့် အနေအထားမျိုးကြားမှ ပေါ်ပေါက်သည့် ပြဿနာမျိုး ဖြစ်သဖြင့်

ရှုထောင့်သစ် အမြင်သစ်ဖြင့်ကြည့်ဖြစ်ရန် လိုအပ်လာသည့်အခါမျိုးတို့တွင်လည်းကောင်း လက်ယာ ခြမ်းအတွေးရှိဖို့ အရေးကြီးလာသည်။ ထို့ပြင် တီထွင်ဖန်တီးမှုအတွေးဟူသည် ဈေးကွက်နှင့် ထုတ်ကုန်ပစ္စည်းဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာ စသည်တို့အတွက်သာမက လုပ်ငန်းတွင်း နည်းစနစ်များ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံများနှင့် စပ်လျဉ်း၍လည်း အသုံးပြုနိုင်ပေသည်။

တားဂက်လိုက်(ဖ်)မှ အမ်ဒီ အိုင်ရင်းဂရေဟမ်သည် စနေ၊ တနင်္ဂနွေ အားလပ်ရက်အတွင်း ဘက်ကူးစဉ်တစ်ခုရရှိရာ ယင်းမှနေ၍ ကုမ္ပဏီအတွက် အရေးကြီးသော ဖွဲ့စည်းပုံပြင်ဆင်ရေး အစီအစဉ်တစ်ရပ် ချမှတ်ဖြစ်ခဲ့သည်။ ကုမ္ပဏီအား ထုတ်ကုန်ပစ္စည်း သို့မဟုတ် နယ်ပယ်ပေါ် ကျင် အခြေတည်ဖွဲ့စည်းခဲ့ရာမှ လုပ်ငန်းစဉ်ပေါ်တွင် မူတည်၍ ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းလိုက်ခြင်းဖြစ်ရာ ၍ ကျိုးကြောင်း ဆီလျော်ရုံမက စရိတ်သက်သာခြင်း၊ လုပ်ငန်းယန္တရား ပို၍ သွက်လက်ထက် မြက်သွားခြင်း စသည့် အကျိုးကျေးဇူးများကိုလည်း ခံစားရသည်။

ဤအဖြစ်အပျက်မျိုးတွင် စိတ်ကူးက သူ့အလိုအလျောက် စီးဆင်းကျလာသည်ဆိုသည် နှုန်း အလွယ်တကူ ပေါ်ပေါက်လာတတ်သည်။ သည်ကိစ္စကို ယခင်က သိစိတ်ဖြင့် အကြိတ်အနယ် တွေးတောခဲ့ဖူးတာတော့ ရှိပါမည်။ သို့သော် တကယ်ထွက်ပေါ်လာသည်က မသိစိတ်ထဲမှဖြစ် သည်။ စင်စစ် ခက်ခဲသော ပြဿနာမျိုးကို ခက်ခဲသောအဖြေမျိုးနှင့်သာ ဖြေရှင်းနိုင်သည် မဟုတ် ပေ။ သို့သော် အလိုအလျောက်သဘောမျိုး ထွက်ပေါ်သည့် ထိုးဖောက်အမြင် (insight) များအား သိစိတ်ဖြင့် ကြာရှည်လေးမြင့် တွေးတောကြံဆရရှိသည့် အတွေးများလောက် တန်ဖိုးမထားချင် ကြသောသဘောရှိသည်။ အဓိကအကြောင်းမှာ ယင်းတို့က အလွန်သိသာလွယ်ကူသလို ရှိနေ တတ်ခြင်းကြောင့်ဖြစ်၏။ ပြီး သည်အတွေးတွေက ပေါ်လာတုန်းမှာ အံ့အားသင့်စရာလိုလို၊ အောင်ပြီ'ဟု ထအော်စရာလိုလို ဖြစ်လာတတ်သော်လည်း သိသွားပြီဆိုသည့်အခါ၌မူ 'ဟာ- ဒါက ဘာအံ့ဩစရာရှိလဲ၊ အရှင်းကြီးပဲ' စသည်ဖြင့် မြင်တတ်ကြသည်။ မင်းပါဝါမှ လီလီယင် ဘင်းနက်ကတော့ ၎င်းတို့ကို ဂျီဘီအို (GBO) များ (သတိမမူမိတော့လောက်အောင် ထင်ရှား လွန်းသော အရာကို ရိပ်ခနဲမြင်လိုက်ရခြင်းများ) (glimpses of the blindingly obvious) ဟု ခေါ်ပွန်းတပ်သည်။

စိတ်ကူးစိတ်သန်းတစ်ခုသည် အမြဲတမ်းကား ပြည့်ပြည့်စုံစုံ သပ်သပ်ရပ်ရပ် ထုပ်ပိုးထား ပြီးသား အနေအထားမျိုးနှင့် လာချင်မှလာမည်။ တစ်ခါတစ်ရံ၌ စိတ်ထဲတွင် တစ်စုံတစ်ခု သိလိုက်ခြင်းမျိုးလောက် ဖြစ်ချင်ဖြစ်မည်။ လုပ်ငန်း၏သဘာဝ၊ ဈေးကွက်အခြေအနေတို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ တစ်စုံတစ်ရာမြင်လိုက်တာမျိုးလောက် ဖြစ်ချင်ဖြစ်မည်။ လူပုဂ္ဂိုလ်ကိစ္စ၊ သို့မဟုတ် ပြဿနာတစ်ခုကို နောက်ရှုထောင့်တစ်မျိုးမှ စဉ်းစားမိခြင်း စသည်များလည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ ဥပမာအားဖြင့်ပြောရလျှင် လုပ်ငန်းရည်မှန်းချက် အောင်မြင်အောင် မည်ကဲ့သို့ဆောင်ရွက်မည်ဆို သော မဟာဗျူဟာအတွေးမျိုးမဟုတ်ဘဲ မိမိလုပ်ငန်းကား မည်သည့်သဘော သက်ဝင်သည်၊ မိမိလုပ်ချင်သည်ကား မည်သည့်လုပ်ငန်းမျိုးဖြစ်သည်ဟူ၍ သိလိုက်ခြင်းမျိုး ဖြစ်သည်။

မုန့်လုပ်ငန်း ကုမ္ပဏီအုပ်စုတစ်ခု၏ ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် ဆောင်ရွက်စဉ်က ပြဿနာကြီးတစ်ခု လက်စလီဟောလ် ကြုံရဖူး၏။ စကွပ်ရှ် (squash)(နံ့ရုံသို့ ရိုက်ရသည့် တင်းနစ်ကစားနည်း တစ်မျိုး) ကစားကွင်းများအတွက် မုန့်နံ့ရုံများ အထူးပြုလုပ်ပေးသည့် ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် တကယ် စင်စစ် မုန့်လုပ်ငန်းထဲမှာမရှိ၊ စကွပ်ရှ်ဘက်တံများ ထုတ်လုပ်သည့် လုပ်ငန်းထဲမှာသာ အဓိက

ရှိနေသည်ဆိုတာ သူသတိပြုမိလိုက်ခြင်းဖြစ်၏။ ၎င်းသည် အုပ်စုတွင်းရှိ အခြားမုန့်လုပ်ငန်းကုမ္ပဏီများနှင့် အံဝင်ခွင်ကျမဖြစ်ကြောင်း သိမြင်ပြီးနောက်တွင် ယင်းအား ဖယ်ရှားပစ်ရန်စိစဉ်သည်။ သို့သော် တကယ်၌ မလွယ်။ သည်ကုမ္ပဏီက လုံးဝတစ်ဘာသာဆိုသော ကုမ္ပဏီမျိုးဖြစ်ရာ သူ့ကိစ္စကို ကိုင်တွယ်ရတာ ခက်နေသည်။ သို့သော် သည်ကိစ္စဖြစ်ပေါ်သည့်အချိန်မှာ မန်နေဂျာများလက်ထဲ ကုမ္ပဏီကို လွှဲပြောင်းရောင်းချမှုတွေ စတင်ဖြစ်ပွားစကာလဖြစ်ရာ သည်ကုမ္ပဏီကိုလည်း ၎င်းအတိုင်းစီစဉ်ရန် လက်စလီအကြံရသည်။ ဤနည်းဖြင့် ၎င်းကုမ္ပဏီကို ဖယ်ထုတ်နိုင်ခဲ့ရာ ကုမ္ပဏီသည်လည်း အုပ်စု၏ပြင်ပတွင် ပို၍ ကြီးပွားအောင်မြင်ခဲ့သည်။

သည်လို ထိုးဖောက်အတွေးမျိုးသည် SWOT ခေါ် အားသာချက်၊ အားနည်းချက်၊ အခွင့်အလမ်းနှင့် အန္တရာယ် (strength, weakness, opportunities, threats) စိစစ်ချက်၊ သို့မဟုတ် အထူးသုတေသနပြုချက်တစ်ခုခု လုပ်ရာမှလည်း ရချင်ရတတ်ပါသည်။ သို့သော် ဤမျှအခြေခံကျသော အဆင့်၌ လုံးဝရှုထောင့်သစ်၊ အမြင်သစ်တစ်ခု ရရှိဖို့မှာ အခြားနည်းစနစ်များဖြင့် ချဉ်းကပ်ခြင်းထက် အလိုလိုသိမှုအတွေးမျိုး၏ နှိုးဆွမှုဖြင့်သာ ပို၍ ဖြစ်နိုင်ပေသည်။

ဥပမာ– မုန့်ထုတ်လုပ်နေသော ကုမ္ပဏီတစ်ခုကို မုန့်လုပ်ငန်းထဲတွင်မရှိဟု မြင်တတ်ဖို့မှာ အလိုလိုသိမှုအတွေး သို့မဟုတ် ဘေးသို့ဖောက်ထွက်သောအတွေး (lateral thinking) မျိုး ရှိမှဖြစ်နိုင်၏။ လက်စလီဟေးလ်(စ)ပြဿနာတွင် မန်နေဂျာများလက်ထဲလွှဲအပ်ပစ်သည့် လုပ်နည်းလုပ်ဟန်ကို စဉ်းစားမိခြင်းသည် တီထွင်ဖန်တီးဉာဏ်တစ်ခု ထွက်ပေါ်ရန်အတွက် ဆက်သွယ်ပေါင်းစပ်ရမှုများ (associations) ရှိကြောင်းကို ပြသနေခြင်းဖြစ်သည်။ သာမန်အားဖြင့် ဘာမှအဆက်အစပ်မရှိသလိုထင်ရသည့် အရာနှစ်ခုကို ဆက်စပ်ပေါင်းစည်းခြင်းဖြင့် ပို၍ကြီးမားပြီးအောင်မြင်မှုရရှိစေမည့် စိတ်ကူးအကြံအစည်တစ်ခု ဖန်တီးရရှိခဲ့ခြင်း ဖြစ်ပေသည်။

အပြိုင်အဆိုင်လုပ်ကိုင်ရာ၌

မည်သည့်အနေအထားမျိုးမှာမဆို နှလုံးသားမှတွေးတောမှု (heart thinking) မျိုး လိုအပ်သည်။ ဥပမာ– လုပ်ငန်းကိစ္စဆက်ဆံရာ၌ လူတစ်စုံတစ်ယောက်ကို ယုံကြည်သင့် မယုံကြည်သင့် ပိုင်းခြားသိမြင်ရန် လိုအပ်လေ့ရှိရာ သည်အနေအထားမျိုးတွင် အလိုအလျောက်အသိ (intuition) သို့မဟုတ် ရင်တွင်းခံစားသိ (gut feeling) မရှိဘဲ ခရီးရောက်နိုင်လိမ့်မည်မဟုတ်ပေ။ အလားတူပင် အခြားသောသူတို့နှင့် ဈေးနှုန်းအရသော်လည်းကောင်း၊ ပို့ဆောင်ဖြန့်ဖြူးပုံအရသော်လည်းကောင်း ယှဉ်ပြိုင်ရသည့်အခါမျိုးတွင်လည်း မိမိသဘောတွေ့လှသည့် တစ်ချိန်က နည်းလမ်းကောင်းဆိုသည်များကို ခွန့်ပစ်ရတတ်၏။ ယုတ္တိနည်းကျ ပြဿနာဖြေရှင်းရေးနည်းလမ်းများနှင့်ချည်း စခန်းသွားနေမည်ဆိုပါက ယင်းသို့လုပ်ဖြစ်ရန် အလွန်ခဲယဉ်းပေမည်။

စင်စစ်စိတ်ကူးစိတ်သန်းဟူသည် ရှင်းလင်းနားလည်နိုင်သည့် ဖြောင့်တန်းသောဖြစ်စဉ် (linear process) များအားဖြင့်ချည်းဖြစ်ပေါ်မည်ဆိုက ခေါင်းဆောင်ဟူသည်ပင် လိုအပ်မည်မဟုတ်တော့ပေ။ အတွေ့အကြုံ နည်းသော်လည်း ဂဏန်းသချာလည်းတတ်၊ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ၍လည်း စဉ်းစားတတ်သော မန်နေဂျာတွေ ကုမ္ပဏီ၌ အမြောက်အမြားရှိ၏။ ထိုပြင် ယုတ္တိဗေဒအဆင့်များအတိုင်း

ဆောင်ရွက်ရသည့်အလုပ်မျိုးကို တာဝန်ယူနိုင်သည့် ကွန်ပျူတာ ပရိုဂရမ်များလည်းရှိ၏။ သည်အလုပ်မျိုးချည်းသာဆိုလျှင် ၎င်းတို့အား တာဝန်လွှဲထားလိုက်ရုံပင်။ သို့သော် လုပ်ငန်းလောကၡ ဘည့်သွင်းစဉ်းစားလောက်စရာ ပြိုင်ဘက်မှန်လျှင် သူလည်း ကိုယ်လောက်တော့ လုပ်ထားမည်သာဖြစ်ရာ ယုတ္တိနည်းကျတွေးခေါ်နည်းအားဖြင့်တော့ သူတစ်ပါးထက် ထူးခြားသာလွန်နိုင်စရာ အကြောင်းမရှိပေ။

အီလက်ထရိုကွန်ပိုနင့်(စ)မှ စီအီးဖြစ်သူ ဘော့(ပ)လော်ဆင်ကတော့ ခေတ်သစ်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလောကၡ အလိုလိုသိမှု (intuition) အား တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ကွဲပြားခြားနားသွားစေသည့် အရေးကြီးသော အချက်အဖြစ် အလေးအနက် ပြောဆိုခဲ့သည်။ ယခုအခါၡ သတင်းအချက်အလက်များကို လူတကာတို့ နေရာတကာမှ ရရှိနိုင်နေကြပြီဖြစ်ရာ ယင်းကဏ္ဍၡ သူတစ်ပါးထက် ဘစ်ပန်းသာဖို့မလွယ်တော့။ နည်းစနစ်များကလည်း မည်သူ့ကိုမျှ ထူးခြားအောင် မဆောင်ရွက်နိုင်၊ ခွဲခြမ်းစိစစ်မှုတစ်ခုတည်းပေါ်ၡလည်း မည်သူမျှအားပြုမနေနိုင်။ သည်အပိုင်းတွေမှာ ယှဉ်ပြိုင်ဘက်အားလုံး အတူတူဖြစ်နေသည်။ အလိုလိုသိမှု အတွေးတစ်ခုတည်းကသာ လူတကာသွားနေသည့် အဖြောင့်အတန်းလမ်းရိုးကြီးမှ ဖဲ့ထွက်သွားနိုင်မည်ဖြစ်၏။ 

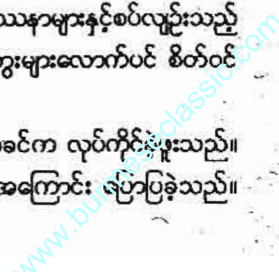
အလိုလိုသိမှုနှင့် ဦးနှောက်စွမ်းအားများအကြောင်း အလေးထားပြောဆိုရာၡ ဘော့(ပ)လော်ဆင်သည် အခြားထိပ်တန်းခေါင်းဆောင်များစွာ၏ စကားများအတိုင်း တစ်ထပ်တည်း ပြောသွားခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ 'အလုံးစုံသော' ဦးနှောက်စွမ်းအား (whole brain power) ဟူသည်ကို သူတို့ရည်ညွှန်းပြောဆိုခဲ့ကြသည်။ ဤအချက်သည် ထိပ်ဆုံးမဟာဗျူဟာအဆင့်မှသည် အောက်ဆုံးအဆင့်ထိ အကျုံးဝင်သည်။

လက်တွေ့ကိစ္စရပ်အားလုံးအတွက် အကန့်အသတ်မရှိ အသုံးပြုနိုင်သည့် ဖောက်တွေးဖွဲ့တွေးတတ်သော လက်ယာဦးနှောက်ခြမ်းသည်သာ သူတစ်ပါးတို့ထက် နှာတစ်ဖျားသာအောင် အထောက်အကူပေးသည့် မွေးရာပါစွမ်းရည်ရင်းမြစ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်တို့ၡ အဆိုပါ အရည်အသွေးတစ်ခု ပိုကဲပါဝင်လာခြင်းကြောင့်ပင် သူတစ်ပါးတို့နှင့် ယှဉ်ပြိုင်ရာၡ အသာစီးရတတ်ကြခြင်း ဖြစ်ပေသည်။

လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်မှုဆိုင်ရာ ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းခြင်း

နေ့စဉ်ကြုံတွေ့ရတတ်သည့် လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်မှုဆိုင်ရာ ပြဿနာများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ဝိတ်ကျူးစိတ်သန်းများသည်လည်း မဟာဗျူဟာဆိုင်ရာ ထိုးဖောက်အတွေးများလောက်ပင် စိတ်ဝင်စားစရာကောင်းတတ်ကြသည်။

အာဗင်(ဂျီဘီ)ကုမ္ပဏီမှ မာ့ခ်ဝါလင်းသည် ထုပ်ပိုးလုပ်ငန်းၡ ယခင်က လုပ်ကိုင်ခဲ့သည်။ သူက ပုလင်းတံဆိပ်ကပ်ခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် တီထွင်မှုငယ်တစ်ခုအကြောင်း ပြောပြခဲ့သည်။



တံဆိပ်စက္ကူများသည် အထပ်လိုက်ထားစဉ် တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ပူးကပ်နေတတ်ကြသဖြင့် ယင်းတို့အား အလိုအလျောက်လုပ်သော စက်များနှင့် ကပ်ပေးရန်မဖြစ်နိုင်ဟု ထင်မှတ်ခဲ့ရသည်။ သို့သော် တစ်နေ့တွင်မူ တံဆိပ်များကပ်ခါနီး အလုပ်သမားများက စက္ကူထပ်အနောင့်ကို စားပွဲပေါ်တွင် ဖြောင်းခနဲနေအောင်ဆောင့်ပြီးနောက် ယပ်တောင်ဖြန့်သလို ဖြန့်လိုက်သောနည်းဖြင့် တံဆိပ်တွေ တစ်ခုချင်း အလွယ်တကူရယူပုံကို သူမြင်ကာ အဲသည်အတိုင်း 'ထုပြီးဖြန့်'သောအလုပ်ကို လုပ်ပေးနိုင်မည့်စက်တစ်ခု တီထွင်စေခဲ့သည်။ သည်နောက်တွင်မူ ပုလင်းတံဆိပ်ကပ်သောအလုပ်ကို စက်ယန္တရားသက်သက်ဖြင့် လုပ်ကိုင်နိုင်သဖြင့် ယင်းအတွက် အကျိုးကျေးဇူး ခံစားခဲ့ရသည်။

သည်ကိစ္စကို ပြန်စဉ်းစားလျှင် ဘာမျှ အံ့သြစရာမရှိ၊ သာမန်ဉာဏ် (common sense) ပါပဲဟု ဆိုမိကြမည်ဖြစ်သည်။ သို့သော် မည်သည့်ဝိတ်ကူးမဆို သိသွားပြီးသည့်နောက်ပိုင်း ပြန်စဉ်းစားကြည့်လျှင် သာမန်ဉာဏ်ချည်းဖြစ်ပါသည်။ ဤနေရာ၌ ပြောစရာရှိသည်က လုပ်ငန်းအကြီးအကဲ (ဝါလင်း)သည် သူ့ရုံးခန်းကြီးထဲမှာချည်း ထိုင်နေမည်ဆိုလျှင် သည်ကိစ္စကို စဉ်းစားမိမည်မဟုတ်၊ လုပ်ငန်းလက်တွေ့ဆောင်ရွက်ပုံကို ကိုယ်တိုင်မြင်ရတွေ့ရ ခံစားရပြီးသည့်အခါမှသာ သူ့ဦးနှောက်ထဲက ခလုတ်တွေ ပွင့်လာခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်ဟူသော အချက်ပင်။ ထိုပြင် သူ့အနေနှင့် သည်လိုကိစ္စမျိုးသည် လုပ်ငန်းအသေးစိတ်များနှင့်ဆိုင်သည့် ကျွမ်းကျင်သူပညာရှင်တို့၏ အလုပ်ဟုမှတ်ယူကာ မဖြစ်နိုင်လို့ သူတို့မလုပ်ကြတာဘဲဟု သဘောထားလိုက်လျှင်လည်း ဘာမျှဖြစ်လာလိမ့်မည်မဟုတ်။ ပြဿနာမှန်လျှင် အဖြေရှိရလိမ့်မည်၊ သည်ဟာကိုကော မဖြေရှင်းနိုင်ဘူးလားဟူသော အတွေးမျိုးတွေးသဖြင့်သာ ယခုကဲ့သို့ ဖြစ်မြောက်လာရခြင်းဖြစ်သည်။ ယင်းသို့ ဖြစ်နိုင်မှု အလားအလာများ ကြံစည်တွေးဆတတ်ခြင်းသည်လည်း အောင်မြင်သော ခေါင်းဆောင်တို့မှာရှိတတ်သည့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ လက်နက်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ယင်းလက်နက်သည် မဟာဗျူဟာရေးရာ၌ရော လုပ်ငန်းအသေးစိတ်များကို လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်ရာ၌ပါ ထိရောက်အသုံးဝင်ပေသည်။



နျူကာလီယာ အီလက်ထရစ်မှ စီအီးဖြစ်သူ ဘော့(ပ်)ဟော်လီက ကပ်နေသောတံဆိပ်စက္ကူများထက် လက်ပေါက်ကပ်သော ပြဿနာတစ်ခုအကြောင်း ပြောပြသည်။ ဤသည်က သူတို့ပြုလုပ်ရမည့် ပစ္စည်းအစိတ်အပိုင်းတစ်ခုနှင့် သက်ဆိုင်သည်။ သည်ပစ္စည်းက ဆန့်ကျင်ဘက်သွားသည့် ဝါယာမျှင်များဖြင့် အပေါ်မှ ရစ်ပတ်ထားရန်လိုအပ်ရာ ယင်းဝါယာပတ်သည့် နည်းစဉ်က မူပိုင်မှတ်ပုံတင်ပြီးသားဖြစ်နေသဖြင့် အခက်ကြုံနေရသည်။ ၎င်းမူပိုင်ခွင့်ကို အသေးစိတ် လေ့လာကြသည့်အခါ၌မူ အခြားသူများ တုပခြင်းမပြုရန် ကာကွယ်ထားသည့် ၎င်းနည်းစဉ်၌ မျက်နှာချင်းဆိုင် ဝါယာဆယ်ပင်ရစ်ပတ်ထားကြောင်း ဖော်ပြထားသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ သည့်နောက်တွင် အလိုလိုသိစိတ်မှ အဖြေထွက်ပေါ်လာရာ ယင်းအဖြေကို သိရပြီးသည့်နောက်၌မူ စောစောက ဘာအတွက်များ ပြဿနာတက်နေရပါလိမ့်ဟု ဆိုရမလိုပင် ဖြစ်သွားခဲ့သည်။ ဝါယာဆယ်ပင် မပတ်ရဟုတားမြစ်ထားလျှင် ကိုးပင် သို့မဟုတ် ဆယ့်တစ်ပင် စသည်ဖြင့် ဆယ်ပင်မှလွဲ၍ကြိုက်သလောက်ပတ်ရုံပဲမဟုတ်လား။ အရေးကြီးသည်က အဲသည်လိုတီထွင်ဖန်တီးမှုအတွေးလေးနည်းနည်းရှိဖို့ပင်။

တစ်ကျော့ပြန်အောင်မြင်မှုများ

ယောက်ျားဝတ် အတွင်းခံထည်များထုတ်လုပ်သည့် အက်(တ)ကင်း(စ)ကုမ္ပဏီမှ အမ်ဒီဖြစ်သူ အင်ဒရူးဖရီးမင်းပြောပြသော ဖြစ်ရပ်တစ်ခုက စိတ်ဝင်စားစရာကောင်းလှသည်။

အက်(တ)ကင်း(စ)ကုမ္ပဏီ၏ ပြဿနာက ၎င်းတို့အား ဘီအိပ်(ချ)အက်(စ) လက်လီဆိုင်လုပ်ငန်းကြီးက ယင်း၏ အဓိကကုန်ပစ္စည်းပေးသွင်းသူစာရင်းမှ ပယ်ဖျက်လိုက်ခြင်းတွင် စတင်သည်။ သည်ကိစ္စအတွက် မိတ်ဆွေအရောင်းမြှင့်တင်ရေးသမားတစ်ဦးနှင့်အတူ ဖရီးမင်းဆွေးနွေးဘိုင်ပင်သည့်အခါ အလွန့်အလွန်ထူးခြားသော နည်းလမ်းအကြံအစည်တစ်ရပ် သူရရှိခဲ့သည်။

ဘီအိပ်(ချ)အက်(စ)ကုမ္ပဏီထိပ်ပိုင်းရှိ အရေးပါသောပုဂ္ဂိုလ်တစ်စုကို ပစ်မှတ်အဖြစ် သူတို့ရွေးချယ်လိုက်သည်။ ရည်ရွယ်ချက်က မိမိတို့အပေါ်ထားရှိသည့် သည်လူတွေ၏ စိတ်သဘောထားများ ပြောင်းလဲသွားအောင် ဆွဲဆောင်စည်းရုံးနိုင်ရန်ဖြစ်၏။

သို့နှင့် တစ်ခုသော တနင်္လာနံနက်၌ ပစ်မှတ်စာရင်းတွင် ထိပ်ဆုံးကပါသော ဒါရိုက်တာကြီးတစ်ယောက်သည် ပစ္စည်းထုပ်တစ်ခု ရရှိလေသည်။ အထုပ်တွင်း၌ ပြိုင်ကားများမှာ တပ်ဆင်လေ့ရှိသည့် စတီယာရင်ဘီးတစ်ခုပါရှိ၏။ ၎င်းနှင့်အတူ 'တစ်ကျော့ပြန်ထိပ်သီး နံပါတ်–၁'ဟူသော ခေါင်းစဉ်တပ် ကတ်ပြားလေးတစ်ခု ပူးတွဲပါလာ၏။ ကတ်ပြား၌ ပြိုင်ကားမောင်းသမား နစ်ကီလောင်ဒါ၏ အံ့ဩဖွယ်ကောင်းလှသည့် တစ်ကျော့ပြန်အောင်မြင်မှုအကြောင်း ရေးသားဖော်ပြထားသည်။ ၁၉၇၆–ခုနှစ် ဂျာမန်ဂရင်းပရီ ကားမောင်းပြိုင်ပွဲတွင် ဆိုးဆိုးဝါးဝါး ထိခိုက်ဒဏ်ရာရပြီးသည့်နောက်မှာပင် ကားပြိုင်ပွဲလောကသို့ တစ်ကြိမ်ထပ်မံဝင်ရောက် အောင်ပွဲခံခဲ့သည့် နစ်ကီလောင်ဒါအား ထာဝရပြောစမှတ်ပြုကြရပေမည်.... စသည်ဖြင့် ရေးသားထားခြင်းဖြစ်၏။ သို့သော် အက်(တ)ကင်း(စ)ကုမ္ပဏီအကြောင်းကား တစ်လုံးတစ်ပါဒမျှမပါချေ။ စတီယာရင်ဘီး လက်ခံရရှိသူ ဒါရိုက်တာကြီး မိုက်ဖရန့်(စ)က သည်ကိစ္စကို ကြာကြာစဉ်းစားမနေဘဲ အသာထားလိုက်၏။ သို့သော် နောက်တစ်နေ့နံနက်တွင် နောက်ထပ်ပါဆယ်ထုပ်တစ်ခု သူရရှိပြန်သည်။ သည်တစ်ကြိမ်၌မူ အထုပ်ထဲ၌ ပလက်ဖောင်းရှူး(ခွာမြင့်ရှူး)ဖိနပ် တစ်ရံပါရှိပြီး ပူးတွဲပါလာသည့် ကတ်ပြား၌ 'တစ်ကျော့ပြန် ထိပ်သီးနံပါတ်–၂'ဟု ခေါင်းစဉ်တပ်လျက် ပလက်ဖောင်းရှူးများပြန်လည်ခေတ်စားလာနေသည့်အကြောင်း ရေးသားဖော်ပြထားသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ တတိယနေ့၌ ဂျော်ကီဦးထုပ်တစ်လုံးရရှိသည်။ ကတ်ပြား၌မူ ကင်ဆာရောဂါကို အာခံနိုင်ခဲ့ပြီးနောက် ၁၉၈၁ ဂရင်းနေရှင်နယ်ပြိုင်ပွဲတွင်ပါ အနိုင်ရခဲ့သည့် မြင်းစီးကျော်ဘော့(ဗ)ချန်ပီယံ၏အကြောင်း ရေးသားပါရှိသည်။ သည်အကြိမ်၌မူ မိုက်ဖရန့်က သည်ပါဆယ်ထုပ်များအကြောင်းကို သူ၏လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် ဒါရိုက်တာများအား ဖွင့်ဟပြောဆိုမိလေသည်။ သို့သော် အံ့ဩသည်ထက် အံ့ဩစရာ အခြားသောဒါရိုက်တာများလည်း အလားတူပစ္စည်းများ ရရှိနေခဲ့ကြကြောင်း သူသိရှိရသည်။ သူတို့သာမက ထိုစဉ်က စီအီးလုပ်သောပုဂ္ဂိုလ်နှင့် ယောက်ျားဝတ် အတွင်းခံပစ္စည်းအဝယ်တော်နှစ်ယောက်လည်း ပါဆယ်တွေ ရနေခဲ့ကြသည်။ သည်လိုဖြင့် သူတို့အားလုံးအတွက် အထူးအဆန်း အံ့အားသင့်စရာတွေဖြစ်ကာ ကြာသပတေးနေ့မှာ ဘာရလာမလဲဆိုသည်ကိုပဲ စောင့်မျှော်နေကြရတော့သည်။ ကြာသပတေးနေ့၌ ကတ်ပြားတစ်ချပ်ရရှိပြီး ကတ်ပြားပေါ်၌မူ ဆွိဒင်

မှ အက်ဘာထေးဂီတအဖွဲ့ တစ်ကျော့ပြန်ခေတ်စားလာပုံအကြောင်း ရေးသားထားသည်။ ပို့သူအကြောင်းကိုကား လုံးဝမသိရသေး။

သောကြာနေ့နံနက် သူတို့အားလုံး စောင့်မျှော်လျက်ရှိစဉ် ရောက်ရှိလာသည်က ဘူးမာရင်း (boomerang) ဩစတြေးလျတုတ်တိုများ ဖြစ်၏။ သစ်သားကို ခပ်ကွေးကွေးလေး လုပ်ထားသည့် ၎င်းတုတ်သည် ကျွမ်းကျင်စွာပစ်တတ်ပါက ပစ်သူထံပြန်ရောက်လာတတ်၏။ သည်တစ်ကြိမ်၌မူ ၎င်းဘူးမာရင်းတုတ်များနှင့်အတူ ရှင်းလင်းစာတစ်စောင် ပါလာသည်။ ပထမဆုံးက ရိုးမြှောက်ရေးသားချက်။ ယခုလက်ရှိ စီမံခန့်ခွဲရေးအဖွဲ့၏လက်အောက်တွင် အောင်မြင်လျက်ရှိသည့် ဘီအိပ်(ချ)အက်(စ) ကုမ္ပဏီသည်ပင် တစ်ကျော့ပြန်အောင်မြင်မှု ဇာတ်လမ်းတစ်ခုဖြစ်သည့် အကြောင်း။ ထို့နောက် အက်(တ)ကင်း(စ)နှင့် ဘီအိပ်(ချ)အက်(စ)တို့ ဆက်ဆံခဲ့သည့် နောက်ကြောင်းရာဇဝင်ကို ဖော်ပြပြီးသည့်နောက်တွင်မူ မိမိတို့ အက်(တ)ကင်း(စ)ကုမ္ပဏီသည်လည်း နစ်ကီလောင်ဒါလို တစ်ကျော့ပြန်အောင်မြင်မှုရရန် သန္နိဋ္ဌာန်ချထားကြောင်း ကြေညာပြောဆိုလိုက်သည်။



ထို့နောက် ကတ်ပြား၌ သူတို့၏ တစ်ခုတည်းသောဆန္ဒကို ဖော်ပြသည်။ ယင်းက ဘီအိပ်(ချ)အက်(စ)နှင့် တစ်ကြိမ်တွေ့ဆုံဆွေးနွေးလိုသည်ဆိုသည့်အကြောင်း ဖြစ်သည်။ "ဘီအိပ်(ချ)အက်(စ)လိုပဲ အက်(တ)ကင်း(စ)လည်း ပြောင်းလဲလိုက်ပါပြီ။ ဘီအိပ်(ချ)အက်(စ)နည်းတူ အက်(တ)ကင်း(စ)ဟာ.....' စသည်ဖြင့် သူတို့ ရေးသားခဲ့သည်။

အင်ဒရူးဖရီးမင်းတို့၏ အစီအစဉ်အောင်မြင်ခဲ့သည်။ ပေါင်ငွေ သန်းချီသည့်လုပ်ငန်းတစ်ခု မဆုံးရှုံးရအောင် ပြန်လည်ဆယ်တင်နိုင်ခဲ့သည်။ မသေချာ မရေရာဖြစ်သွားသော ကုမ္ပဏီ၏ အနာဂတ်ကိုလည်း ပြန်လည်ထိန်းသိမ်း ကာကွယ်နိုင်ခဲ့သည်။ သည်အတွက် အသုံးစရိတ်က ပေါင်ငွေတစ်ထောင်မျှပင် မကုန်ကျခဲ့။

ဖရီးမင်းသည် ယခုနှင့်ဆင်တူသော စစ်ဆင်ရေးမျိုးကို ယခင်ကုမ္ပဏီတစ်ခုမှာ အမ်ဒီလုပ်စဉ်ကလည်း တစ်ကြိမ်ဆင်နွှဲခဲ့ဖူးသည်။ သို့သော် ယခုလောက်တော့ အတိုင်းအတာ မကြီးမားခဲ့။ ယခုအလုပ်တွင် ဖရီးမင်းပြသခဲ့သည့် ဖန်တီးတီထွင်ဉာဏ်မျိုးသည် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးတည်း၌သာ ရှိအပ်သည့် အရာမျိုး လုံးဝမဟုတ်။ ခေါင်းဆောင်သည် အောက်လူတို့အတွက် စံနမူနာပြနိုင်သူဖြစ်သည်။ အောက်လူငယ်အား မိမိနည်းတူ ဖန်တီးတီထွင်ဉာဏ်သုံးစွဲသည့် အလုပ်များ စွမ်းနိုင်သမျှ လုပ်ကိုင်လာအောင် အားပေးကူညီနိုင်သည်။ ဤနည်းအားဖြင့် ကုမ္ပဏီတွင်း၊ လုပ်ငန်းခန်းကျင်တွင်း၌ အတိုင်းအတာအလျောက် လွတ်လပ်စွာ တီထွင်ဖန်တီးလုပ်ဆောင်တတ်သည့် ယဉ်ကျေးမှုဓလေ့သဘာဝများ ထွန်းကားလာစေနိုင်ပေသည်။

အရာရောက်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်ခြင်း

ကျွန်တော်တွေ့ဆုံခဲ့သည့် ခေါင်းဆောင်အများအပြားကပင် အကြီးအကဲတို့အနေဖြင့် ၎င်းတို့ချမှတ်ရမည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များ၏ထက်ဝက်ကျော်မျှကို မှန်မှန်ကန်ကန်ချပေးနိုင်ဖို့လိုအပ်ကြောင်း ပြောဆိုသည်။ ဤသည်မှာ နှိမ့်နှိမ့်ချချပြောဆိုသော စကားဖြစ်သည်။ တကယ့်စင်စစ်တွင်မူ

ဒ္ဓန်ကန်စွာချမှတ်နိုင်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ပမာဏသည် ရာခိုင်နှုန်းအားဖြင့် ယင်းထက် ပိုရလိမ့်မည် ဟု ကျွန်တော် ယူဆပါသည်။ သို့သော် တကယ်ပိုအရေးကြီးသည်က အရေအတွက် မဟုတ်၊ အရည်အချင်းဖြစ်သည်။ ချမှတ်လိုက်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်တို့၏ အရေးပါမှုနှင့် လုပ်ငန်းအပေါ် ယင်းတို့၏သက်ရောက်မှု အတိုင်းအဆတို့ကို ပို၍ အလေးထားစဉ်းစားရမည်ဖြစ်သည်။ စင်စစ် ပြောစမှတ်ပြုရသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကောင်းတစ်ခုနှစ်ခုသည်ပင် သာမန် မန်နေဂျာတစ်ယောက်အား ထိပ်တန်းခေါင်းဆောင်အဆင့်သို့ တိုးမြှင့်ပေးနိုင်သောသဘောရှိသည်။ ဆုံးဖြတ်ချက် ဆယ်ခုတွင် ဘယ်နှစ်ခုမှန်၍ ဘယ်နှစ်ခုမှားသလဲဆိုသည်က အဓိကမဟုတ်။

သို့ဖြစ်လျှင် ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ရမည့်အချိန်၌ ခေါင်းဆောင်တို့ မည်သို့ စဉ်းစား တတ်ကြပါသနည်း။ လုပ်ငန်းလောက၏ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်ရန် ရည်သန်ထားသူများအတွက် အတုယူနည်းမှီးစရာ အဘယ်အရာများ ရှိပါသနည်း။

စဉ်းစားကြည့်ရလျှင်–

စီမံခန့်ခွဲရေးလုပ်ငန်း၏ အခြားကဏ္ဍများနည်းတူ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းတွင်လည်း ဦးနှောက်လက်ဝဲခြမ်း၏အလုပ်နှင့် ဦးနှောက်လက်ယာခြမ်းအလုပ်များ ကွဲပြား၍ ရှိနေသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ၌မူ ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းဟူသည် အချက်အလက်များကို ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျကျ စိစစ်ဝေဖန် ကာ ဤကား ထောက်ခံသောအချက်၊ ဤကား ကန့်ကွက်သောအချက်၊ ဤကား တစ်ပန်းသာ သောအချက်၊ ဤကားတစ်ပန်းရှုံးသောအချက်ဟူ၍ ခွဲခြားပြီး အကျိုးနှင့်အပြစ်ကို ချိန်ဆကြည့် ရုံဖြင့်ပင် ကိစ္စပြီးစီးတတ်၏။ ယင်းအလုပ်များမှာ ယုတ္တိနည်းကျ ကျိုးကြောင်းဆက်စပ် စဉ်းစား တတ်သည့် လက်ဝဲဦးနှောက်ခြမ်း၏ အလုပ်များဖြစ်ပြီး လုပ်ငန်းလောကတွင် နိစ္စဓူဝချမှတ် လုပ်ကိုင်နေကြသည့် ဆုံးဖြတ်ချက် အများအပြားပင် ယင်းပုံစံနည်းအားဖြင့် ပြီးမြောက်လျက် ရှိပါသည်။ သို့သော် လုပ်ငန်းအကြီးအကဲ သို့မဟုတ် ခေါင်းဆောင်များကိုယ်တိုင် စဉ်းစားပိုင်းဖြတ် ရမည့် အရာများထဲတွင်မူ အဆိုပါလက်ဝဲခြမ်း စဉ်းစားနည်းသက်သက်ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ကျနိုင် သော ကိစ္စအရေအတွက်က အချိုးအစား အလွန်နည်းပါးလှပါသည်။

အကြီးအကဲ၏ လက်အောက်ရှိ မန်နေဂျာအဆင့်ဆင့်တို့အနေနှင့် ပြဿနာများ စဉ်းစား ဆုံးဖြတ်ရာ၌ နည်းစနစ် (system) များ၊ ကွန်ပျူတာပရိုဂရမ်များ စသည့် လက်ဝဲဦးနှောက်၏ နည်းနာစုံတို့ကို အသုံးပြုဆောင်ရွက်လျက် ရှိကြသည်။ ယင်းတို့အပေါ် များစွာမှီခိုအားပြုနေ ကြသည်။ သို့သော် တကယ်စွမ်းရည်ထက်မြက်သော 'ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူ' (decision-maker) အနေနှင့်ကား အောက်လူတို့ သုံးစွဲနေသည့် ယင်း'နည်းစနစ်'များကို ဝေဖန်စစ်ကြောနိုင်ဖို့ လိုပေ သည်။ ၎င်းတို့၏ ကျိုးကြောင်းသင့်မြတ်သည်ဆိုသော ဆုံးဖြတ်ချက်များ ကျလာအောင် ယုတ္တိ ဗေဒနည်းကျကျ စဉ်းစားသုံးသပ်ကြရာ၌ အခြေခံအချက်များအဖြစ် ၎င်းတို့သုံးစွဲခဲ့သော မှတ်ယူ ချက် (assumption) များ မှန်မမှန်ကိုလည်း စစ်ဆေးသုံးသပ်နိုင်ဖို့ လိုသည်။ ထိုအခါမျိုးတွင် လက်ဝဲဦးနှောက်၏ ဉာဏ်မျှဖြင့် မလုံလောက်တော့ချေ။ ထိုးဖောက်သိမြင်တတ်သော၊ စစ်ဆေး မေးမြန်းတတ်သော၊ ဖောက်တွေး ဖွဲ့တွေးတတ်သော (lateral thinking) လက်ယာဦးနှောက် စွမ်းရည်များပါ လိုအပ်လာသည်။

လက်ဝဲဦးနှောက်ခြမ်း၏ ယုတ္တိနည်းကျစဉ်းစားမှုတို့သည် မိမိရရှိသည့် အချက်အလက် (data) တို့ ပြည့်စုံနိုင်မှသာအခါ၌သာ တိကျမှန်ကန်၏။ အခြေခံအချက်လွဲလျှင် ကောက်ချက်

လွဲမည်ဖြစ်၏။ ထို့ကြောင့် ခေါင်းဆောင်အနေနှင့် အောက်ခြေအဆင့်ဆင့်တို့မှ စုစည်းပေးလိုက်သော အချက်အလက်တို့ တကယ်မှန်ကန်နိုင်မှ (valid) မနိုင်မှ၊ တကယ်ပြည့်စုံ မပြည့်စုံဟူသည်ကို စဉ်းစားရန်လိုသည်။ တစ်ဖန် ထိုအောက်ခြေအဆင့်ဆင့်တို့ အချက်အလက်စုဆောင်းခြင်း၊ အချက်အလက်ကို ခွဲခြမ်းစိတ်စစ်သုံးသပ်ခြင်းများ ပြုလုပ်ရာ၌ မည်သို့သော မှတ်ယူချက်များကို သုံးစွဲခဲ့သနည်း၊ ယင်းမှတ်ယူချက်တို့အနေနှင့် မည်မျှခိုင်မာမှု ရှိသနည်း၊ ယင်းမှတ်ယူချက်များသည် အချက်အလက်တွင် အခြေခံသလား၊ ခံစားမှုတွင် အခြေခံသလား စသည်ဖြင့် ပိုင်းခြားဝေဖန်ကာ ယင်းတို့ကို အကဲဖြတ်နိုင်ဖို့လိုသည်။

ယင်းဝေဖန်အကဲဖြတ်ချက် (judgement) များပေါ် အခြေခံ၍ ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်တတ်ခြင်းသည်ပင် စီမံခန့်ခွဲမှုကောင်းမွန်သည့်လက္ခဏာ သို့မဟုတ် ခေါင်းဆောင်ကောင်းတို့၏ အမှတ်လက္ခဏာတစ်ခု ဖြစ်လေသည်။ ခေါင်းဆောင်ကောင်းတို့အနေနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ခြင်းကို သိပ္ပံပညာကဲ့သို့ ပုံသေနည်းများအတိုင်း တစ်သမတ်တည်း တိတိကျကျ လုပ်ကိုင်၍ရသည့်ပညာမျိုးဟု မယူဆ၊ အနုပညာ သို့မဟုတ် အတတ်ပညာ (art) တစ်ခုအဖြစ် ပို၍ မှတ်ယူသည်။ အချက်အလက် မပြည့်စုံ၊ အချိန်လည်း များများမရ၊ ကျိုးကြောင်းဆက်စပ်စဉ်းစားနည်းအားဖြင့်လည်း ဘာမျှဝေခွဲမရနိုင်သည့်အခါမျိုးတွင် ဆုံးဖြတ်ချက်ကောင်းများ ချမှတ်ပေးနိုင်ခြင်းသည် ထိုးဖောက်သိမြင်စွမ်းရှိပြီး ရဲရင့်ပြတ်သားသည့် ခေါင်းဆောင်ကောင်းတို့၏ စွမ်းရည်ထူးတစ်ခုပင် ဖြစ်သည်။



အချိန်ဆိုင်းရန် ဆုံးဖြတ်ခြင်း

ဆုံးဖြတ်ချက်များ အလျင်အမြန် ချမှတ်ပေးရခြင်း၊ အထူးသဖြင့် အချက်အလက် (data) မပြည့်စုံသည့်ကြားမှ စွန့်စားဆုံးဖြတ်ရခြင်းတို့သည် ယနေ့ခေတ် မန်နေဂျာကြီးများ၏ လုပ်ငန်းဘဝတစ်စိတ်တစ်ဒေသဖြစ်သည်ဟု အများမှတ်ယူနေကြပါသည်။ ထို့ပြင် အထင်တကြီးစောင့်ကြည့်နေသော လက်အောက်လူများ၊ ဝေဖန်အကဲဖြတ်နေသော ကုမ္ပဏီချုပ်အကြီးအကဲများ၏ မျက်မှောက်၌ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ ရဲရဲဝံ့ဝံ့ လျှင်လျှင်မြန်မြန် ချမှတ်ပေးနိုင်မည်ဆိုက တကယ်ကျေနပ်စရာကောင်းမည်မှာလည်း အမှန်ပဲဖြစ်၏။ သို့သော် သို့အတွက်ကြောင့် ကိစ္စဝိစ္စပေါ်တိုင်း ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ အလျင်အမြန် ချပေးနေစရာကားမလိုပေ။ အမြော်အမြင်ရှိသည့် ထိပ်တန်းခေါင်းဆောင်များအနေနှင့် အများအထင်ကြီးမှုကိုငဲ့ကာ ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခုကို တကယ်လိုအပ်သည့်အချိန်ထက်စောပြီးချပေးလေ့မရှိ။ စင်စစ် ပြဿနာအတော်များများမှာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချပေးရမည့် နောက်ဆုံးအချိန်မတိုင်မီပင် ပြီးသွားပျောက်သွားတတ်မြဲဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် ဆိုင်းငံ့နှေးကွေးနေပုံရသည့် ထိုကာလများအတွင်း ယခင်မသိရသေးသည့် အချက်အလက်သစ်တွေပေါ် သိလာရက ပြဿနာကို ပို၍ ပြည့်ပြည့်စုံစုံ စဉ်းစားဆုံးဖြတ်ခွင့်လည်း ရလာလေ့ရှိပေသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်မချမီ အချိန်အခိုက်အတန့် ဆိုင်းငံ့ခြင်းသည် ပြဿနာကို ရှောင်လွှဲခြင်း သို့မဟုတ် တာဝန်မယူခြင်းမဟုတ်ပေ။ ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခု မလွှဲမသွေ ချမှတ်ပေးရမည့်အခါမျိုးတွင် အစစ်အမှန် ခေါင်းဆောင်တို့အနေနှင့် ရှောင်တိမ်းလွှဲဖယ်ရိုး ထုံးစံမရှိပါ။ သို့သော် အချိန်

၄ နာရီမျှပင် မဆိုင်းနိုင်ဆိုသော ပြဿနာမျိုး ရှားပါးလှပါသည်။ အထူးသဖြင့် လုပ်ငန်းကြီး ဘစ်ရပ်လုံး၏ မဟာဗျူဟာပိုင်းကို ကိုင်တွယ်ရသော ခေါင်းဆောင်အကြီးအကဲများ အနေနှင့် သို့မျှတိုတောင်းသော အချိန်အကန့်အသတ်အတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချပေးရသည့် ကိစ္စမျိုးနည်းပါး သူပါသည်။ ထို့ကြောင့် တစ်ရက် သို့မဟုတ် နှစ်ရက်မျှ အလေးအနက် ချင့်တွက်နေခြင်း သို့ မဟုတ် ဘာမျှမလုပ်ဘဲနေခြင်းသည် (ဆုံးဖြတ်ချက် မြန်ဆန်သည်ဆိုသော နာမည်မျိုး မထွက်စေ သော်လည်း) အရည်အသွေးရှိသော ဆုံးဖြတ်ချက်မျိုး ချပေးနိုင်အောင် (ဝါ) မှန်ကန်၍ တန်ဖိုးရှိ သော ဆုံးဖြတ်ချက်မျိုး ချမှတ်ပေးနိုင်အောင်ကား အထောက်အကူပြုမည်ဖြစ်သည်။

ထို့ကြောင့် အလျင်အမြန် ဆုံးဖြတ်ချက်မပေးဘဲ အခိုက်အတန့်ဆိုင်းငံ့ရန် ဆုံးဖြတ်ခြင်းမျိုး သည်လည်း ခေါင်းဆောင်တို့အတွက် လိုအပ်သည့်အရေးကြီးသော ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်မျိုးပင်ဖြစ် သည်ဟု ဆိုရပေမည်။

အချိန်သတ်မှတ်ချက်များဖြင့် အလုပ်လုပ်ခြင်း

ခေါင်းဆောင်များကား အလုပ်ကိစ္စများကို ဘယ်နေ့ဘယ်ရက် နောက်ဆုံးထား၍ ပြီးစီးရမည် ဟူသော အချိန်သတ်မှတ်ချက် (deadline) များဖြင့် လုပ်ကိုင်နေကျပုဂ္ဂိုလ်များဖြစ်၏။ အရေးကြီး သော အလုပ်ကိစ္စကြီးများကို ယင်းသတ်မှတ်ချက်များအတွင်း ပြီးစီးအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်း ကြောင့်လည်း ယခုရာထူးနေရာများသို့ သူတို့ရောက်ရှိနေကြခြင်းဖြစ်၏။

သို့သော် ဆုံးဖြတ်ချက်အများစုတို့ကား လိုအပ်လျှင် အချိန်ဆိုင်းနိုင်ကြသည်သာ ဖြစ်ပါ သည်။ မာ့ခ်(စ)အင်စပင်ဆာမှ ဥက္ကဋ္ဌဆာရစ်ချတ် ဂရင်းဘာရီဆိုလျှင် အထူးသဖြင့် အရေးကြီး သော ဆုံးဖြတ်ချက်များကို နောက်တစ်နေ့အထိ ရွှေ့ဆိုင်းထားလေ့ရှိသည်။ ယင်းသို့ နှပ်ထား အောင်းထားသော အချိန်ကာလလေးသည် နောက်တစ်နေ့နံနက်၌ ရှင်းလင်းကြည်လင်သော ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခု ထွက်ပေါ်လာရေးအတွက် အထောက်အကူပြုလေ့ရှိသည်။ အင့်ချ်ကိပ်(ပ)မှ ချားလ်(စ)မက်ကေးသည်လည်း အဲသည်လိုအောင်းထားခြင်း၏ တန်ဖိုးကို သိသူဖြစ်သည်။ ပုံမှန် အားဖြင့်မူ သူတို့ထံသို့ သောကြာနေ့တွင် ရောက်လာသည့် အဆိုပြုချက် (proposal) တစ်ရပ်ကို အချက်အလက် မည်မျှပြည့်ပြည့်စုံစုံ သိရသည်ဖြစ်စေ၊ မသိရသည်ဖြစ်စေ ဗုဒ္ဓဟူးနေ့တွင် ဆုံးဖြတ် ချက်ချပေးရမည်ဖြစ်သည်။ သို့သော် သူကတော့ ပို၍ကြီးကျယ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်များနှင့် ပတ် သက်လျှင် အနည်းနှင့်အများ အချိန်ထပ်ရွှေ့မြဲဖြစ်၏။ ဤသည်မှာ နောက်ထပ် အချက်အလက် သစ်များရရှိ မရရှိထက် ပြဿနာကို ထပ်မံစဉ်းစားရန် အချိန်ရရှိရေးအတွက် ဖြစ်၏။ ယင်းသို့ 'ဆိုင်းငံ့ချိန်' ပေးလိုက်သည့်အခါ သိစိတ်ဖြင့် စဉ်းစားရန်အတွက်သော်လည်းကောင်း၊ မသိစိတ် အား လွှဲအပ်ခိုင်းစေရန်အတွက်သော်လည်းကောင်း အချိန်ရသွားပြီး ယင်းနောက်၌ စိတ်ထဲတွင် ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ကျေကျေနပ်နပ်ရှိမည့် ဆုံးဖြတ်ချက်မျိုး ချနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

လက်ယာဦးနှောက်ခြမ်းသည် အချိန်သတ်မှတ်ချက် (deadline) ဟူသည်ကို အသိအမှတ် ပြုလေ့မရှိပါ။ နှပ်ထားအောင်းထားသော အဆင့်ဟူသည်လည်း မိနစ်ပိုင်းမှသည် နှစ်ပိုင်းအထိ ကြာနိုင်တတ်ပါသည်။ သို့သော် သည်သဘောရှိလျက်နှင့်ပင် ရံဖန်ရံခါ၌ ဆုံးဖြတ်ချက်ကောင်းတို့

သည် အချိန်သတ်မှတ်ချက်များ အပူတပြင်း အသည်းအသန်အနေအထားများကြားမှသာ ထွက်ပေါ်လာတတ်ကြောင်းလည်း တွေ့ရှိရပါသည်။

ဥပမာ– လော်ဂျီကာကုမ္ပဏီမှ မာရီယွန်လူးဝစ်ဆိုလျှင် အချိန်သတ်မှတ်ချက်ရှိမှ အလုပ်ဖြစ်တတ်သူဖြစ်သည်။ အကယ်၍ အရေးကြီးသော အစီရင်ခံစာတစ်ခုရေးရန်ရှိသည် ဆိုပါစို့။ အစပိုင်းတွင် ရေး၍မရ၊ သတ်မှတ်ချိန် အလွန်အမင်းနီးကပ်လာပြီဆိုတော့မှ ခေါင်းထဲက စီးဆင်းကျလာသည်ဟု သူမက ဆိုသည်။ ဗြိတိန်နီယာ အဲယားဝေး(စ)မှ ရော်ဂျာဘန်းနဲလ်ဆိုလျှင်လည်း အချိန်သတ်မှတ်ချက်ဟူသည်ကို သူဦးနှောက်အားလှုပ်နှိုးပေးမည့် ကိရိယာတစ်ခုအဖြစ် အသုံးချလေ့ရှိသည်။ အလားတူပင် ဘီတီမှ မိုက်ဘက်(တ)နှင့် အခြား ကျွန်တော်တွေ့ဆုံခဲ့သော အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်များသည်လည်း အချိန်သတ်မှတ်ချက်၏ဖိအားကို နှစ်သက်တတ်ကြကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

မိမိဆုံးဖြတ်ချက်များအပေါ် စိတ်ချယုံကြည်မှုရှိခြင်း

ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အခြားပြောဆိုစရာ အချက်တစ်ခုက မိမိချမှတ်လိုက်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခု မှန်ကန်ကြောင်း သိမှတ်ယုံကြည်ခြင်းဖြစ်သည်။

အရေးကြီးသော ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ခြင်းအလုပ်ကို နေ့စဉ်ပုံမှန်အလုပ်တစ်ခုသဖွယ် ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိခြင်းနှင့် ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်များအပေါ် စိတ်ချယုံကြည်နိုင်ခြင်းတို့သည် နှစ်ပေါင်းများစွာ အတွေ့အကြုံရှိခဲ့မှု၏ ရလဒ်တစ်ခုသာဖြစ်ကြောင်း အချို့က ဆိုကြသည်။ သို့သော် အခြားသူများကမူ ယင်းအရည်အချင်းများရှိခြင်းသည် ကိစ္စတစ်စုံတစ်ရာနှင့် ပတ်သက်၍ မှန်သည်များသည်ကို အလိုအလျောက် ထိုးဖောက်ဉာဏ်ဖြင့် သိရှိတတ်ခြင်း (ဝါ) ဆဋ္ဌမအာရုံတစ်မျိုးရှိခြင်းကြောင့်ဖြစ်သည်ဟု ယူဆကြသည်။ အထူးသဖြင့်မူ သိစိတ်ဖြင့် စဉ်းစားတွေးတောခြင်းမရှိသည့် ကာလတစ်ခု၏ နောက်တွင် ရုတ်တရက် ဘယ်ဆီဘယ်ဝယ်ကမှန်းမသိ စိတ်ကူးတစ်ခုသော်လည်းကောင်း၊ ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခုသော်လည်းကောင်း ရောက်လာခြင်းမျိုးသည် အဆိုပါ ထိုးဖောက်ဉာဏ် သို့မဟုတ် ဆဋ္ဌမအာရုံကြောင့်သာဖြစ်သည်ဟု ယုံကြည်ကြသည်။

ရှေ့ပိုင်း၌ ဂရေဟမ်ကူးပါးအကြောင်း ပြောရာတွင် ပြဿနာကို အသာခေါက်သိမ်းထားလိုက်ပြီးသည့်နောက် အလိုအလျောက် အဖြေရလာပုံအကြောင်း တင်ပြခဲ့ပြီးဖြစ်၏။ ကူးပါးသည် ယင်းပြဿနာကို သိစိတ်ဖြင့်လည်း အများကြီးစဉ်းစားခဲ့၏။ သို့သော် ဆုံးဖြတ်ချက်ကျလာသည့်အခါ၌မူ ဆုံးဖြတ်ချက်က သူချလိုက်သည်နှင့်ပင်မတူ။ သူ့အတွက် တစ်နေရာက ချမှတ်ပေးလိုက်သယောင်ပင် ထင်နေရ၏။ ထို့ပြင် ပြဿနာကို ယတိပြတ် ဆုံးဖြတ်ချက်ချပေးလိုက်နိုင်ရုံမက ပြဿနာနှင့် ဆက်စပ်ပတ်သက်နေသည့် ကိစ္စရပ်များစွာကိုပါ ပို၍ ရှင်းလင်းပြတ်သားသော နောက်ခံများအားဖြင့် သူဆက်စပ်ရှုမြင်မိသွားသည်။

ဤနေရာ၌ ကူးပါးရရှိသွားသည့်အရာမှာ အာခိမိဒိကဲ့သို့ အောင်ပြီ (eureka)ဟု အော်ရမည့် လုံးဝအတွေးသစ်မျိုးကားမဟုတ်။ သည်ပြဿနာကို ဘက်ပေါင်းစုံမှ အကြိမ်ပေါင်းများစွာ တွေးခဲ့ပြီးဖြစ်ရာ အတွေးမျိုးစုံအောင် သူ့ခေါင်းထဲမှ ထွက်ခဲ့ပြီးဖြစ်၏။ ယခုအိပ်ရာမှနိုးလာချိန်

သူ့ရရှိလိုက်သည်က ယခင်ညက သူ့စိတ်ထဲတွင် မသေချာ မပြတ်သားသေးသော အရာတစ်ခု ပြတ်သားသေချာသွားကာ ဒါအမှန်ပဲ၊ ဒါအသင့်တော်ဆုံး ဆုံးဖြတ်ချက်ပဲဟု သူ့စိတ်က ကျေကျေနပ်နပ် လက်ခံနိုင်လိုက်ခြင်းဖြစ်၏။ ဆုံးဖြတ်ချက်ကျပြီးသည့်နောက်တွင် ယင်းနှင့်ဆက်စပ်လျက် ဖြေရှင်းစရာပြဿနာများစွာတို့ ထင်ရှားထွက်ပေါ်လာဦးမည်ဖြစ်သော်လည်း မှန်ကန်သောဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခု ချမှတ်နိုင်ခဲ့ပြီဟူသော ယုံကြည်မှုကြောင့်ပင် ယင်းဆက်စပ်ပြဿနာတို့သည် မဖြေရှင်းနိုင်စရာ အကြောင်းမရှိသည့်အရာများအဖြစ် ပေါ့ပါးသေးငယ်သွားပေသည်။ ဥပမာ– မိမိရွေးချယ်ချမှတ်လိုက်သည့်လမ်းကြောင်းအရ သွားလျှင် လုပ်သားများစွာကို လျှော့ပစ်ရခြင်းကဲ့သို့ မနှစ်မြို့ဖွယ်ကိစ္စမျိုး ရင်ဆိုင်ရမည်ဆိုပါစို့။ မိမိဆုံးဖြတ်ချက်သည် လုံးဝသင့်တော်မှန်ကန်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြစ်ကြောင်း မိမိဘာသာ သိမှတ်ယုံကြည်နေမည်ဆိုပါက ထိုလုပ်သားကိစ္စအတွက် အကြီးအကျယ် စိတ်မချမ်းမြေ့ခြင်း ဖြစ်တော့မည်မဟုတ်ပေ။

မိမိဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ် မိမိဘာသာ ပြတ်သားယုံကြည်လိုက်သည်နှင့် တစ်ပြိုင်နက် ပခုံးထက်မှ ဝန်ထုပ်ကြီးတစ်ခု ကျသွားသလို ခံစားရမည်ဖြစ်သည်။

ယင်းသို့ ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခု ချပြီးသည့်နောက် ယင်းဆုံးဖြတ်ချက် မှန်ကန်ကြောင်း ခံစားမိနေခြင်း (feeling of rightness) သို့မဟုတ် လုံးဝမှန်ကန်သည်ဟု သေချာနေခြင်းတို့သည်လည်း လက်ယာဦးနောက်ခြမ်း စဉ်းစားပုံနည်းလမ်း တစ်စိတ်တစ်ဒေသဖြစ်သကဲ့သို့ အရေးပါသော ခေါင်းဆောင်အရည်အသွေးတစ်ရပ်လည်း ဖြစ်ပါသည်။

အနာဂတ်ခေါင်းဆောင်များအတွက် အကြံပြုချက်များ

(၁) သင့်ပြဿနာ သို့မဟုတ် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အချိန်ယူနိုင်သမျှယူကာ တတ်နိုင်သမျှ ထောင့်ပေါင်းစုံမှ စဉ်းစားသုံးသပ်ပါ။

(၂) အကြံရကျပ်သည့် အနေအထားမျိုးအတွက် စိတ်မပျက်ပါနှင့်။ အကြံရကျပ်ခြင်းသည်ပင် တစ်ခါတစ်ရံ ရောမစိတ်ကူးဉာဏ်တစ်ခု ပေါက်ဖွားမည့် မျိုးစေ့ကောင်းဖြစ်ချင်ဖြစ်နေတတ်သည်။ ထို့ပြင် ယင်းသည်လည်း ဦးဆောင်မှုဘဝ၏ တစ်စိတ်တစ်ဒေသပင် ဖြစ်ပါသည်။

(၃) ပြဿနာတစ်ခုကို လုံးဝအဖြေရှာမရဖြစ်နေပြီဆိုလျှင် အခိုက်အတန့် သူ့ကို မေ့ထားကာ လုံးဝအဆက်အစပ်မရှိသည့် တခြားအလုပ်တစ်ခုကို ပြောင်းလုပ်နေလိုက်ပါ။

(၄) အချိန်သတ်မှတ်ချက်တွေ မလိုအပ်ဘဲ ချထားသည့် အလုပ်မျိုးကို လက်မခံပါနှင့်။ မိမိကိုယ်ကိုလည်း ယင်းသို့ မခိုင်းစေနှင့်။ ကြာရှည်လျှင် အစာအိမ်ရောဂါကဲ့သို့ စိတ်ထောင်းကိုယ်ကြေရောဂါမျိုး ရလာပါလိမ့်မည်။

(၅) အရမ်းကောင်းနေသည်ဟု ထင်ရသည့် စိတ်ကူးစိတ်သန်းမျိုးကိုလည်း သေချာအောင် ထပ်မံစိစစ်ပါ။ ယင်းစိတ်ကူးကို တကယ်လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်လျှင် တာဝန်ယူရမည့် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကိုပါ ခေါ်စစ်ခိုင်းပါ။

(၆) ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အပါအဝင် သင့်ရည်မှန်းချက်များ၊ ပန်းတိုင်များ၊ ပြဿနာများကို တိတိကျကျ ဖွင့်ဆိုဖော်ထုတ်ခြင်း၊ ထပ်ဆင့်ရှင်းလင်းဖွင့်ဆိုခြင်းများ မကြာခဏပြုလုပ်ပါ။ ဤသို့လုပ်ခြင်းဖြင့် ယင်းတို့ကို မသိစိတ်တွင် စာရင်းတင်ပေးသလိုဖြစ်ကာ သင် တခြားကိစ္စများနှင့် မအားမလပ်ဖြစ်နေချိန်တွင်လည်း မသိစိတ်က ယင်းတို့နှင့်ပတ်သက်၍ ဆောင်ရွက်နေမည်ဖြစ်သည်။

(၇) သူတစ်ပါး လုပ်ဆောင်အောင်မြင်ခဲ့သော လုပ်ငန်းမြှင့်တင်ရေးဆိုင်ရာ အကြံဉာဏ်တစ်ခု ကို ပုံတူကူးမချပါနှင့်။ ဒုတိယအကြိမ်၌ အောင်မြင်လေ့မရှိပါ။ မိမိကိုယ်ပိုင်စိတ်ကူးသစ် တစ်ခုရအောင်သာ ကြိုးစည်အားထုတ်ပါ။

(၈) စိတ်ကူးတွင်သာမက ခံစားမှုတွင်ပါ အခြေခံ၍ ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ပါ။

(၉) နည်းစနစ်များ၊ ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များက ခိုင်းစေတိုင်း လိုက်မလုပ်ပါနှင့်။ သင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များအတွက် သင့်မှာသာ တာဝန်ရှိသည်ကို မမေ့ပါနှင့်။ ခေါင်းဆောင်များ အနေနှင့် လိုအပ်လာလျှင် နည်းစနစ်များကို ပြောင်းလဲပစ်နိုင်သကဲ့သို့ ကိန်းဂဏန်းအချက် အလက်များကိုလည်း သေချာအောင် ထပ်မံစစ်ဆေးစိစစ်ပိုင်ခွင့်ရှိပါသည်။

(၁၀) တကယ်မလိုအပ်ဘဲ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ အလျင်အမြန် မချမှတ်ပါနှင့်။ လိုအပ်ပါက ပြဿနာကို အသာခေါက်သိမ်းထားခြင်းမျိုး လုပ်ရန်လည်း ဝန်မလေးပါနှင့်။ နောက်နေ့ များတွင် ဖြစ်ပေါ်သောအကြောင်းကိစ္စများကြောင့် ယင်းပြဿနာက အလိုအလျောက် ပျောက်ချင်ပျောက်သွားလိမ့်မည်။ သို့မဟုတ် ၎င်းအား ရှုထောင့်သစ်မှ မြင်ခွင့်ရချင်ရလာမည်။ သင့်အား ဆုံးဖြတ်ချက် လျင်မြန်ခြင်းအတွက် မချီးကျူး၊ ဆုံးဖြတ်ချက်မှန်ခြင်းအတွက် သာ မှတ်သားပြောဆိုကြပါလိမ့်မည်။

(၁၁) သင်၏အကောင်းဆုံး ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ဖြစ်ခဲ့သည့် အနေအထားများကို ပြန်လည် ဆန်းစစ်ကြည့်ပါ။ အလုပ်တွေ ဘေးဖယ်ပြီး တစ်ခဏအနားယူချိန်လား၊ မနက်အိပ်ရာမှ ထစအချိန်မျိုးလား၊ သို့တည်းမဟုတ် ညဘက်အိပ်မပျော်သည့်အခါမျိုးတွင်လား၊ ဒါမှမဟုတ် ရုံးခန်းရှေ့ပန်းခြံထဲ သွားထိုင်ချိန်၌လား။ ဘယ်အချိန် ဘယ်အနေအထားမျိုးလဲ စဉ်းစား ကြည့်ပါ။ မိမိအတွက် အသင့်တော် အကောင်းမွန်ဆုံး ပတ်ဝန်းကျင်အနေအထား စဉ်းစား ၍ရပါက စိတ်ကူးကောင်းများထွက်ပေါ်ရေး၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ကောင်းများ ချမှတ်ရေးတွင် ယင်းတို့အား စနစ်တကျ အသုံးချသည့် အလေ့အထတစ်ခု ပြုစုပျိုးထောင်ပါ။

(၁၂) လူပုဂ္ဂိုလ်များနှင့်ပတ်သက်၍ ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်အခါ သင့်ခံစားမှုများကို အထူး အလေး ထားပါ။ ၎င်းပုဂ္ဂိုလ်အား စတွေ့သည့်အချိန် ဖြစ်ပေါ်သည့် အထင်အမြင်ကိုလည်း ထည့် သွင်းစဉ်းစားပါ။ ကိုယ်ရေးမှတ်တမ်းများ၊ ထောက်ခံစာများ၊ ထင်မြင်ချက်များ စိတ်တိုင်း ထွာမှု ပညာသုံး စစ်ဆေးချက်များ (psychometric tests) တို့ကို လည်းထည့်သွင်း၍

အားမပြုပါနှင့်။ ပုဂ္ဂိုလ်အသီးသီးနှင့် ပတ်သက်၍ သင်၏သီးခြားအမြင်များ၊ ကိုယ်ပိုင်မှတ်ချက်များ ချမှတ်ရဲသောသတ္တိ မွေးမြူပါ။

(၁၃) ဆုံးဖြတ်ချက်ချရခြင်းကို နှစ်သက်ပါ။ ကြိုးဆိုပါ။ ယင်းသည်ပင် သင့်အား သူတစ်ပါးထက် ထူးခြားလာအောင် ဖန်တီးပေးမည်ဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လိုက သည်အရာကို ရှောင်လွှဲ၍မရပါ။

(၁၄) သင့်အား အကောင်းဆုံး ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်နိုင်အောင် အကူအညီပေးသည့် အတွင်းယန္တရားကို သိအောင်ကြိုးစားပါ။ ၎င်းအတွင်း ယန္တရားသည် အမြော်အမြင်ရှိပြီး သင့်အား အကြံကောင်းဉာဏ်ကောင်းလည်းပေးသည့် သင့်ကိုယ်တွင်း မိတ်ဆွေဖြစ်သည်။ အလုပ်တွေအားလုံး အခိုက်အတန့် ရပ်ဆိုင်းကာ အတွင်းမှာ ဘာတွေဖြစ်ပေါ်နေသလဲ သိရအောင် အချိန်ပေးနားထောင်ပါ။ သည်လို နားထောင်နိုင်ဖို့ မိမိအတွက် သီးသန့်နေရာကလေးများလည်း စီစဉ်ထားရှိပါ။



၁

ခေါင်းဆောင်တို့ နေထိုင်ပုံ

အံ့သြစရာကောင်းလောက်အောင်ပင် ထိပ်တန်းခေါင်းဆောင်များထဲ၌ အလုပ်စွဲသမား (workaholic) များ အလွန်နည်းပါးလှသည်။ မာ့ခ်(စ)အင်စပင်ဆာဉက္ကဋ္ဌ ဆာရစ်ချတ်ဂရင်းဘာရီဆိုလျှင် အားလပ်ရက်ကို ရက်သတ္တသုံးပတ်အပြည့် မဖြစ်မနေယူလေ့ရှိသည်။ သူက တင်းနစ်ကစားခြင်းကိုလည်း အထူးဝါသနာပါသည်။ အလုပ်ကိစ္စများသည် တင်းနစ်ပွဲကို အနှောင့်အယှက်ပေး၍မရ။ ဒဗလျူအိပ်(ချ)စမစ်မှ ဆာမာလကွမ်ဖီးလ်ကမူ အလုပ်စွဲစိတ် အတန်အသင့်ရှိသူဖြစ်ကြောင်း ဝန်ခံသည်။ သို့သော် အားလပ်ရက်များတွင်တော့ အလုပ်အကြောင်း စဉ်းစားလေ့မရှိဟု ဆိုသည်။

ကျွန်တော်တွေ့ခဲ့သမျှ ခေါင်းဆောင်တိုင်းလိုလိုမှာပင် လုပ်ငန်းပြင်ပဘဝများ ကိုယ်စီကိုယ်ငရှိနေကြသည်။ လုပ်ငန်းနှင့်မဆိုင်သော သူတို့လှုပ်ရှားမှုတွေအကြောင်း နားထောင်ရင်း သည်လူတွေ အချိန်သုံးတတ် စီမံခန့်ခွဲတတ်လှပုံကို အံ့သြချီးကျူးမိရသည်။ ဗြိတိသျှဂက်(စ)ကုမ္ပဏီ၏ ဉက္ကဋ္ဌဟောင်း ဆာရောဘတ်အီဗင်း(စ)ဆိုလျှင် သူ့အလုပ်နှင့် မဆိုင်သည့် ဥယျာဉ်ရေကန်စီမံကိန်းကြီးတစ်ခုကို ၁၈ လမျှ အချိန်ပေးလုပ်ကိုင်ခဲ့သည်။ တော်ရုံလူဆိုလျှင် သည်အပိုအလုပ်ကပင် အလုပ်ကြီးအကိုင်ကြီးတစ်ခုလိုဖြစ်ကာ လုံးဝအားလပ်ချိန်ရှိလိမ့်မည် မဟုတ်ပေ။

ဤသို့ဆိုသဖြင့် ခေါင်းဆောင်တို့၏ ဦးစားပေးအစီအစဉ်တွင် လုပ်ငန်းကိစ္စသည် ထိပ်ကမပါဟုမဆိုလို။ လုပ်ငန်းအပေါ် သူတို့ထက်သန်မှုမရှိ၊ သည်အထဲမှာ သူတို့ဘဝကို မြှုပ်နှံမထားဟုသော သဘောလည်းမဟုတ်။ ခေါင်းဆောင်တိုင်းလိုလို၌ လုပ်ငန်းပြင်ပ သို့မဟုတ် သူ့လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်း၏ပြင်ပ၌ အဓိပ္ပာယ်ရှိသော ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဘဝရှိသေးသည်ဟူ၍သာ ဆိုလိုခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုပုဂ္ဂိုလ်ရေးဘဝသည် လုပ်ငန်းဘဝလောက် အချိန်ပမာဏကြီးမားချင်မှ ကြီးမားမည်။ သို့သော် တန်ဖိုးအရာတွင်ကား နိမ့်ကျခြင်းမရှိပါ။ ၎င်းတို့၌ လုပ်ငန်းဘဝနှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဘဝသည် သင့်တင့်မျှတစွာ ချိန်ဆ၍ရှိနေသောသဘော ဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်ချိန်နှင့် အားလပ်ချိန်

ကျွန်တော်တွေ့ဆုံခဲ့သည့် ထိပ်တန်းခေါင်းဆောင်များလောက၌ အလုပ်ကို လေးစားတန်ဖိုးထားစိတ်ကြီးမားဆဲဖြစ်သည်။ အလုပ်ချိန်နှင့် အားလပ်ချိန်ဟူသည်ကို သူတို့ ခွဲခွဲခြားခြားပြောတတ်ကြသည်။ သို့သော် လုပ်ငန်းလောက၌ အလိုအလျောက်လုပ်သည့် စက်ယန္တရားများ (auto m[illegible]ion) ပို၍ တပ်ဆင်လာသည်နှင့်အမျှ လုပ်သားလိုအပ်ချက်လည်းလျော့ပါးလာရာ ယင်းကြောင့်[illegible]၍ လုပ်ငန်းလောက၌ အားလပ်ချိန်၊ အပန်းဖြေချိန်များအကြောင်း ပို၍ အလေးထား ပြောဆိုလာ

ကြသည်။ အားလပ်ချိန်၏ အခန်းကဏ္ဍသည် ပို၍အရေးပါလာပြီး လူတစ်ဦးချင်း၏ဘဝ၌ တိုးချဲ့နေရာယူလာသည်။ ဤသည်မှာ ခေါင်းဆောင်များသာမက လုပ်ငန်းလောက၏ အလွှာအဆင့်ဆင့်တို့တွင် ဖြစ်လာနေသည့် အနေအထားတစ်ခုဖြစ်သည်။

သို့သော် ကုမ္ပဏီအကြီးအကဲများနှင့် ပတ်သက်လျှင် အလုပ်ချိန်နှင့် အားလပ်ချိန် သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်ခြင်းနှင့် အားအားယားယား နေထိုင်ခြင်းတို့၏ အနက်အဓိပ္ပာယ်တွေသည် တစ်မူထူးခြား၍နေသည်။ လုပ်ငန်းအကြီးအကဲဟူသည် ဂေါက်သီးရိုက်ရင်း လုပ်ငန်းကိစ္စသဘောတူညီချက်တွေ ရယူတတ်သောသူ၊ အလုပ်ကိစ္စပြောဆိုသည့် နေ့လယ်စာဟူ၍ ထွက်သွားပြီး ရုံးခန်းသို့ အချိန်နောက်ကျပြန်လာတတ်သူ၊ ဝေးလံခေါင်ဖျားနေရာများသို့ လေယာဉ်ဖြင့် မကြာခဏထွက်သွားတတ်သူဟူ၍ပင် အများသိမှတ် ရှုမြင်ထားကြဆဲဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် သည်ပုဂ္ဂိုလ်တွေ၏ စိတ်ထဲတွင် 'အလုပ်'ဟူသည်နှင့် 'အားလပ်ခြင်း'ဟူသည်ကို မည်သို့ ခွဲခြားမှတ်သားကြသနည်း၊ ယင်းတို့အပေါ်ထားရှိသည့် သူတို့၏ သဘောထားများက မည်သို့ရှိသနည်းဆိုသည်ကို ကျွန်တော် စိတ်ဝင်စားမိခဲ့သည်။ အလုပ်လုပ်ခြင်း အားလပ်ချိန်ယူခြင်းတို့နှင့် ဆက်စပ်ဖြစ်ပေါ်သည့် မည်သည့်စိတ်အနေအထားမျိုးသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ကောင်းများ ချမှတ်ခြင်း၊ တီထွင်ဖန်တီးခြင်းနှင့် အခြားထူးခြားသော ခေါင်းဆောင်တာဝန်များကို ထမ်းဆောင်နိုင်ရန် ၎င်းပုဂ္ဂိုလ်ကြီးများအား အထောက်အကူပြုသနည်း၊ လုပ်ငန်းလောက၏ထိပ်တန်းခေါင်းဆောင်များသည် အလုပ်ကို မည်မျှကြိုးစားပမ်းစား လုပ်ကိုင်ကြသနည်း၊ အဓိပ္ပာယ်ပြည့်ဝသော ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဘဝတစ်ခု တည်ထောင်နိုင်ရန်အတွက်ကော သူတို့ အချိန်မည်သို့ရှကြပါသနည်း စသည့်အချက်များကို ကျွန်တော် စူးစမ်းဖြစ်ခဲ့သည်။

ကိုယ်ပိုင်မူဟန်သမား

အလုပ်လုပ်ခြင်းနှင့် အားလပ်ခြင်းတို့အပေါ် ရှုမြင်ပုံ၊ တန်ဖိုးထားပုံများသည် အလုပ်သမား တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦးကြား ကွဲပြားကွာခြားကြသည်။ မန်နေဂျာအသီးသီးတို့အကြား၌လည်း အလားတူပင်။

လုပ်ငန်းအကြီးအကဲများ လောကတွင်ကား သည်နှစ်ခုကို ခွဲခွဲခြားခြား ရှုမြင်ရေးသည် အရေးကြီးသော အချက်တစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ သူတို့က သူတို့စိတ်ကြိုက် အားကစား၊ သူတို့ဝါသနာပါသော အလုပ်များနှင့် သီးသန့်ကိုယ်ပိုင်အချိန်ဆိုသည်များကို အထူးတန်ဖိုးထားကြသည်။ လုပ်ငန်းပြင်ပဘဝဆိုသည်ကို ပြည့်ပြည့်ဝဝ ခံစားရဖို့ သူတို့လိုလားသည်။ သူတို့ကို ကုမ္ပဏီက ပိုင်သည် သို့မဟုတ် တစ်စုံတစ်ယောက်ကပိုင်ဆိုင်ထားသည် ဆိုသည်မျိုး သတ်မှတ်ခံရမှာကို သူတို့မနှစ်မြို့။ အခြားအခြားသော မန်နေဂျာများနည်းတူ သူတို့သည်လည်း သူတို့လုပ်ကိုင်ရာ ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးနှင့် ယင်း၏ယဉ်ကျေးမှုစနစ်ထဲမှာ ရပ်တည်ရှင်သန်နေသူတွေဖြစ်တာမှန်သော်လည်း 'ကုမ္ပဏီသတ္တဝါ'တစ်ဦးအထိကား သူတို့အဖြစ်မခံကြ။

ခေါင်းဆောင်များအနေနှင့် သူတို့သည် ကိုယ့်မူကိုယ့်ဟန်အတိုင်း ရပ်တည်လိုကြသောသဘော ရှိသည်။ သူတို့ဒိုင်ယာရီတွေ ဖတ်ကြည့်လျှင် လုပ်ငန်းတာဝန်တွေ ပိနေသလို၊ လုပ်ငန်းဘောင်ထဲမှာပဲ အသက်ရှင်နေရသလို ထင်ရစရာရှိသော်လည်း စင်စစ် သူတို့၌ မနက်(၉)နာရီမှ

ညနေ (၅)နာရီအကြား ပုံမှန်အလုပ်ဆင်းရသည့် အောက်ခြေလုပ်သားအဆင့်ဆင့်များထက် များစွာပို၍ လွတ်လပ်သောသဘော၊ မိမိအလုပ်ကို မိမိကြိုက်သည့်အချိန် ကြိုက်သည့်နေရာသို့ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်နိုင်သောသဘော ရှိပါသည်။

သို့သော် ယင်းသို့ လွတ်လပ်မှုပိုလာသည်နှင့် တစ်ပြိုင်တည်းမှာပင် အလုပ်နှင့် အားလပ်မှုကြား ကွဲပြားခြားနားမှုကလည်း လျော့ပါးလာပြီး အချို့နေရာများ၌မူ ယင်းနှစ်ခုကြားခွဲခြားမရအောင်ပင် ထွေးရောယှက်တင်ဖြစ်လာသည်ကို တွေ့ရသည်။

တစ်ခါတစ်ရံ၌ ခေါင်းဆောင်သည် အလုပ်လုပ်နေသလား၊ အားအားယားယား နေခြင်းလားဟူသည်ကို အားလူများသာမက သူကိုယ်တိုင်ပင် တိတိကျကျ မပြောနိုင်ဘဲရှိတတ်သည်။ ယနေ့ခေတ် လုပ်ငန်းတို့၏ အနေအထားများကလည်း အလုပ်ချိန်နှင့် အားလပ်ချိန်ကို နာရီကြည့်ပြီး သတ်မှတ်၍မရနိုင်သောသဘော ရှိလာသည်။ အငယ်တန်းမန်နေဂျာများဆိုလျှင် သူတို့အတွက် သတ်မှတ်အလုပ်ချိန် (၉)နာရီမှ (၅)နာရီဆိုသည်မှာ အဓိပ္ပာယ်မရှိသလို ဖြစ်နေသည်။ အကြီးတန်း မန်နေဂျာများက ညနေပိုင်း ညပိုင်းများရော၊ စနေ တနင်္ဂနွေရက်အားများမှာပါ ကုမ္ပဏီ၏ အလုပ်တစ်ပိုင်း၊ လူမှုဆက်ဆံရေးတစ်ပိုင်းကိစ္စများအတွက် ခေါ်ယူထားတတ်ကြသည်။

မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ ရာထူးအဆင့်ဆင့်ရှိ ပုဂ္ဂိုလ်တိုင်းအတွက် အလုပ်နှင့် အားလပ်မှုကို ခွဲခြားသိရှိနေရန် အရေးကြီးသည်။ အကြောင်းမူ မိမိကိုယ်ကိုမိမိ 'အလုပ်လုပ်နေသည်' သို့မဟုတ် 'အပန်းဖြေ အနားယူနေသည်'ဟူသော သိမှတ်ခံစားမှုများသည် လူ၏အပြုအမူနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်များပေါ်၌ မတူညီသောသက်ရောက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်နိုင်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ လူမှုဆက်ဆံရေး သို့မဟုတ် မိသားစုရေးရာတို့နှင့် ပတ်သက်လျှင် အလွန်ဖန်တီးတီထွင်တတ်သူ၊ ထူးထူးခြားခြား ဦးစီးခေါင်းဆောင်နိုင်စွမ်းရှိသူတစ်ဦးသည် အလုပ်ခွင်၌ မထင်မရှား ဖြစ်ချင်ဖြစ်နေတတ်သည်။ ဆိုနည်းတူ အခြားလူတစ်ဦးကျတော့ အပြင်မှာ မထူးခြား၊ အလုပ်ခွင်မှာမှ ထူးခြားတောက်ပြောင်နေတတ်သည်။ ဤသည်က ၎င်းတို့နှစ်ဦးကြား အလုပ်ချိန်နှင့် အားလပ်ချိန်အပေါ် ခံယူပုံကွာခြားကြခြင်းကြောင့်ဖြစ်သည်။ သူတို့၏ တီထွင်ဖန်တီးမှုစွမ်းရည်နှင့် စိတ်အားထက်သန်မှုအတိုင်းအဆတို့သည် အလုပ်စိတ်နှင့် အားလပ်စိတ်တည်းဟူသော စိတ်အနေအထားနှစ်မျိုးပေါ်တွင် မူတည်၍ တက်ကျပြောင်းလဲခြင်းများ ဖြစ်နေကြသည်။ အထက်ပါလူနှစ်ဦးအနက် တစ်ဦးသည် အလုပ်ကို ချစ်သည်၊ အားလပ်နေမှုကို မုန်းသည်။ နောက်တစ်ဦးက သူနှင့်ပြောင်းပြန်။ အလွန်အကျွံအနေအထားမျိုးဖြင့် ထင်ရှားအောင်ပြရလျှင် တစ်ဦးက မနက်အလုပ်ဆင်းရမှာကို ကြောက်သည်။ နောက်တစ်ယောက်က ညဘက်အလုပ်သိမ်းပြီး အိမ်ပြန်ရမှာကြောက်သည်ဟူ၍ ဆိုရလိမ့်မည်။ သို့သော် အလုပ်စိတ်နှင့် အားလပ်စိတ်တို့၏ ထူးခြားချက်က နေရာဌာန၊ အချိန်ကာလတို့နှင့် မဆိုင်ဘဲ ကိုယ့်ကိုယ်ကို အလုပ်လုပ်နေရသည်ဟု ခံစားမိနေသလား၊ အားအားယားယား လွတ်လွတ်လပ်လပ်နေရသည်ဟု ခံစားမိနေသလား ဟူသော စိတ်အခြေအနေများပေါ်တွင်သာ မူတည်ခြင်းဖြစ်သည်။

ဤနေရာ၌ ခေါင်းဆောင်တို့က အခြားသူများထက် ထူးခြားသွားသည့်အချက်က မိမိကိုယ်ကို သိခြင်းဖြစ်၏။ မိမိစဉ်းစားပုံစဉ်းစားနည်းကို သိသည်။ ပန်းတိုင်သို့ရောက်အောင် မိမိမည်သို့သွားရမည်ကိုသိသည်။ ပြီး လုပ်ငန်းရော လုပ်ငန်းပြင်ပနေမှုထိုင်မှုများသည်ပါ မိမိ၏ကျယ်ဝန်းသော အဝကားချပ်ကြီးထဲ ဘယ်ပုံဘယ်နည်း ပေါင်းစပ်ပါဝင်သည်ကို သိသည်။ ထို့ပြင် အများ

နှင့် ကွဲပြားသွားစေသည့် နောက်အချက်တစ်ခုက ခေါင်းဆောင်တို့သည် အလုပ်စိတ်ရှိနေချိန်ရော အားလပ်စိတ်ရှိနေချိန်၌ပါ မိမိရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များဆီသို့ မပြတ်လျှောက်လှမ်းနေတတ်ခြင်း ပေတည်း။

အလုပ်လုပ်ခြင်းနှင့် ဦးဆောင်ခြင်း

ထိပ်ဆုံးအဆင့်၌ အလုပ်ဟူသည် ငြီးငွေ့ဖွယ်မရှိ၊ အလုပ်ထဲလုံးဝ နစ်မြုပ်သွားလောက်အောင်ပင် စိတ်ဝင်စားစရာကောင်းနေတတ်သည်။ ပြဿနာဖြေရှင်းရခြင်း၊ အခက်အခဲကို ရင်ဆိုင်ရခြင်းတို့ သည်လည်း မိမိ၏စွမ်းအားကိုစိမ်ခေါ်စမ်းသပ်နေသကဲ့သို့ရှိရာ ၎င်းဖိအား တွန်းအားများကြောင့် ပင် အလုပ်က စိတ်ဝင်စားစရာ၊ ပျော်စရာဖြစ်နေရသည်။ ယင်းသို့ စိတ်ဓာတ်ကို နှိုးဆွခံရခြင်း၊ မိမိကိုယ်ကို ကျေနပ်မှုရှိစေခြင်းတို့သည် ထိပ်ပိုင်းတွင် အလုပ်လုပ်သူတို့ ခံစားရရှိသည့် အများသူငါ သတိမပြုမိသည့် အခွင့်ထူးတစ်ခုဟုလည်း ဆိုနိုင်သည်။

သို့သော် အောက်ဘက်ဆီမှ မော်ကြည့်ရသူအဖို့မှ ခေါင်းဆောင်အလုပ်ဟူသည် အလုပ် 'လုပ်'နေရသည်နှင့်ပင် မတူချေ။ ကျွန်တော်တွေ့ခဲ့သည့် အချို့ခေါင်းဆောင်များဆိုလျှင်လည်း လခကြီးကြီး ခံစားရရှိနေခြင်း၊ အလုပ်ကလည်း မိမိအတွက် ပျော်စရာလိုဖြစ်နေခြင်းအတွက် ဘာကြောင့်မှန်းမသိ အပြစ်ရှိသလို ခံစားမိကြောင်းပြောပြကြသည်။

သည်ခံစားမှုမျိုးက ဘာမှမလုပ်ဘဲနေသည့်အခါမျိုး သို့မဟုတ် ဘာမှလုပ်မနေသလို ထင် ရသည့်အခါမျိုးတွင် အထူးသဖြင့် ခံစားရတတ်သည်။ ပြဿနာက 'စဉ်းစားခြင်း'နှင့် သက်ဆိုင် သည်။ အများအမြင်၌ 'စဉ်းစားခြင်း'ဟူသည် 'အလုပ်လုပ်ခြင်း'မဟုတ်ပေ။ လုပ်ငန်းက လခပေး ထားခြင်းသည်လည်း စဉ်းစားနေဖို့မဟုတ်၊ အလုပ်လုပ်ရန်အတွက်သာ ဖြစ်သည်။ စဉ်းစားတွေး တောမှုကို အလုပ်တစ်ခုအဖြစ် မှတ်ယူဆောင်ရွက်သောအလေ့အကျင့်သည် ယနေ့အထိ အနောက် တိုင်း မန်နေဂျာယဉ်ကျေးမှုစနစ်ထဲသို့ ဝင်ရောက်ခြင်းမရှိသေးပေ။

အမ်ဒီတစ်ယောက်ကဆိုလျှင် သူ့အတွေးတွေ ဘယ်လောက်ကြီးကျယ်နေပါစေ လုပ်ငန်း ကိစ္စနှင့် မည်မျှပတ်သက်နေပါစေ ရုံးခန်းပြတင်းပေါက်ကငေးပြီး တွေးနေသည်ဆိုတာမျိုးကို သည်ရာထူးကြီး အာဏာကြီးရထားပြီးသည့်တိုင် သူကောင်းကောင်းမလုပ်ရဲသေးဟု ဝန်ခံပြောဆို သည်။ အလားတူပင် ဒိုင်ယာရီထဲ၌ တစ်နေ့ရာရာမှာ ကွက်လပ်ဖြစ်နေလျှင်လည်း အပြစ်ရှိသလို၊ မအောင်မြင်မှု တစ်ခုလို ခံစားကြရသည်ဟုဆိုသည်။ ထို့ကြောင့် ခေါင်းဆောင်တို့သည် လုပ်ငန်း ခွင်ထဲသို့ အလုပ်နှင့် အားလပ်မှုဆိုင်ရာ သူ၏အယူအဆကိုလည်းကောင်း၊ လုပ်ငန်းခေါင်းဆောင် အဖြစ် သူ၏အခန်းကဏ္ဍကိုလည်းကောင်း၊ သူ့အပေါ် အခြားသူများ မည်သို့ရှုမြင်ကြသည်ဟု သူမှတ်သားခံယူထားမှုများကိုလည်းကောင်း သိလျက်ဖြစ်စေ၊ အမှတ်တမဲ့ဖြစ်စေ ယူဆောင်လာ တတ်ကြသည်ဟု ဆိုရပေမည်။ စင်စစ် ယင်းသို့ မိမိကိုယ်ကို သုံးသပ်နားလည်တတ်ခြင်းသည် လည်း လုပ်ငန်းကို အောင်မြင်စွာ ဦးဆောင်နိုင်ရေးအတွက် အထောက်အကူပြုသော အချက် တစ်ခုပင်ဖြစ်ပေသည်။

ယနေ့ခေတ်၌ အားလပ်ချိန်၏ အရေးပါမှုကို အတော်ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် လက်ခံလာ

နေကြသည်။ အလုပ်ချိန်တိုတိုလုပ်ရသောအခါ အလုပ်အပေါ် လုပ်သားများ စိတ်ကျေနပ်နှစ်သက်မှု ရှိကြ၍ ၎င်းတို့၏ လုပ်ကိုင်မှုစွမ်းရည်များ တိုးတက်ကောင်းမွန်တတ်ကြသည်ဟု ဆိုသည်။ အလုပ်တွေ ရုံးမှာမပြီးသဖြင့် အိမ်သို့ သယ်ပြီးလုပ်ရသည်ဆိုတာမျိုးကို ယခုအခါ သိပ်လက်မခံကြတော့။ အလုပ်ရှင်များကိုယ်တိုင်ကပင် ဒါသည် ကောင်းသောလက္ခဏာဟု မယူဆတော့။ စီမံခန့်ခွဲမှုညံ့ဖျင်းခြင်း၊ အလုပ်မနိုင်နင်းခြင်းဟုသာ မြင်လာကြပြီ။

ကျွန်တော်တွေ့ရှိခဲ့သည့် လုပ်ငန်းခေါင်းဆောင်အချို့ဆိုလျှင် အိမ်သို့ အလုပ်များမသယ်ရေးကို ပေါ်လစီတစ်ရပ်အဖြစ် ချမှတ်ထားကြောင်းတွေ့ရသည်။ သူတို့က ကိုယ်ပိုင်အားလပ်ချိန်ကို တန်ဖိုးထားကြသူများဖြစ်သည်။ စင်စစ် ခေါင်းဆောင်အများစုမှာပင် မိမိ၏အလုပ် မိမိ၏ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဘဝတို့နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် မူဝါဒများ ကိုယ်စီကိုယ်င ရှိနေကြပေသည်။

အားလပ်မှုစိတ်ဓာတ်

အလုပ်ချိန်ကို တိုးလျှော့ညှိနှိုင်း၍ရခြင်း၊ လုပ်ငန်းအဝန်းအဝိုင်းအတွင်း လူမှုရေးကိစ္စတွေ အားပေးမြှင့်တင်ခြင်းတို့ကြောင့် အလုပ်နှင့်အားလပ်ချိန်ကြား အပြန်အလှန်ကူးလူးဆက်ဆံမှုတွေ တိုးတက်လာသည်။ သို့သော် ယင်းနှစ်ခုကြား နယ်နိမိတ်စည်းက ပို၍ပို၍ မပြတ်မသား ဖြစ်လာနေသည့် တစ်ချိန်တည်းတွင် ယင်းတို့အပေါ်ထားရှိသည့် လူတို့၏သဘောထားများ ခံယူမှုများ ကွဲပြားပြတ်သားရေးက အရေးကြီးမြဲ ကြီးနေပြန်သည်။ အလုပ်စိတ်၊ အားလပ်စိတ်ဟူသော စိတ်အနေအထားနှစ်ခု ကွဲပြားပြတ်သားမှုရှိရေး။

အလုပ်သည် အားအားယားယား ပျော်ပျော်ပါးပါး အသွင်ဆောင်က ပို၍လုပ်ဖြစ်ကြသည်။ တစ်ဖက်တွင်မူ အားလပ်ချိန် လှုပ်ရှားမှုများက အလုပ်အသွင်ဆောင်လာပါက အားလပ်မှုအရသာကို ကောင်းစွာမခံစားရတော့။

ထို့ကြောင့် ယင်းတို့အပေါ် ကျွန်တော်တို့တစ်ဦးချင်း၏ ခံယူမှုနှင့် လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင်ရှိလူအများတို့၏ သဘောထားများသည် များစွာအရေးကြီးလာသည်။ အလုပ်ချိန်နှင့် အားလပ်ချိန်အပေါ် ရှုမြင်ပုံ၊ သဘောထားပုံ၊ ဦးစားပေးရွေးချယ်ပုံများ ကောင်းမွန်မှန်ကန်နေမှသာ ယင်းနှစ်ခုလုံးကို အကျိုးရှိစွာ သုံးစွဲနိုင်မည်။ သို့မဟုတ်က နှစ်ဖက်လုံးတွင်ပင် ကျွန်တော်တို့ အရှုံးပေါ်နေမည်ဖြစ်သည်။

ခေါင်းဆောင်များနှင့် ပြောဆိုကြည့်သည့်အရမူ 'အားလပ်မှုစိတ်ဓာတ်'ရှိခြင်းသည် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်မှုနှင့် ဖန်တီးတီထွင်မှုတို့ ပို၍ တိုးတက်ကောင်းမွန်စေသည်ဟု မှတ်ယူရသည်။ ထို့ကြောင့် အကယ်၍ ရုံးခန်းထဲမှာရှိစဉ် အကြီးအကဲ၏ စိတ်သည် အားလပ်ချိန်များမှာလို လွတ်လပ်ပေါ့ပါးမှုရှိနေမည်၊ အားလပ်ချိန်ဆိုသော အချိန်မျိုး ရုံးခန်းပြင်ပနေရာဌာနမျိုးတို့၌လည်း အကယ်၍ ခေါင်းထဲသို့ အလုပ်စိတ်ကူးကောင်းတစ်ခု ဝင်လာပါက သူ့အချိန်မဟုတ်သေးဟု ပိတ်ပင်တားဆီးမှုမပြုဘဲ သက်သောင့်သက်သာ လက်ခံစဉ်းစားမည်ဆိုပါလျှင် ယင်းအချိန်နှစ်မျိုးလုံးသည်ပင် တကယ်နှစ်သက်ဖွယ်လည်းဖြစ်မည်၊ တန်ဖိုးလည်းရှိမည်၊ ဦးနှောက်၏ တီထွင်ဖန်တီးမှုစွမ်းအားတွေလည်း များစွာပိုထွက်လာနိုင်မည် ဖြစ်သည်။

အလုပ်ဝန်းကျင်

အလုပ်စိတ်၊ အားလပ်စိတ် ကွဲပြားစေမှုတွင် အဓိကအဆုံးအဖြတ်ပေးသည့် အချက်တစ်ခုက ရုံးခန်း သို့မဟုတ် အလုပ်ခွင်နှင့်၊ တီထွင်ဖန်တီးမှုစွမ်းရည်အပေါ် ယင်း၏သက်ရောက်မှုဖြစ်သည်။ မည်သည့် ပတ်ဝန်းကျင်မျိုးသည် တီထွင်ဖန်တီးမှုစွမ်းအားများ အများဆုံးထွက်ပေါ်စေသလဲမေးမြန်းသည့်အခါ "သည်နေရာတော့ မဟုတ်ဘူးဗျ" ဟု သားနားကျယ်ဝန်းသော ရုံးခန်းကြီးကိုညွှန်း၍ ပြောတတ်ကြသည်။ ရုံးခန်းသည် အတွေးအကြံကောင်းတွေ ထွက်ပေါ်ရာနေရာဟု သူတို့မယူဆကြ။

ဤသည်က လျှောက်လှည့်စီမံခန့်ခွဲမှု (management by walking about) (MBWA) နည်းစနစ်နှင့် အံဝင်ခွင်ကျဖြစ်နေသည်။ လက်အောက်လူများ၊ စားသုံးသူများတို့နှင့် မပြတ်ထိတွေ့မှုကို လိုလားသော ယင်းဦးဆောင်မှုပုံစံအရမူ တစ်ထီးတစ်နန်း ရုံးခန်းကြီးသည်သာ ရှောင်ရမည့်နေရာဖြစ်နေသည်။ ဗြိတိန်နီယာ အဲယားဝေး(စ)မှ စီအီးဖြစ်သူ ရော်ဂျာဘန်းနဲလ်ကဆိုလျှင် "ရုံးခန်းထဲကထွက်ပြီး လူတွေနဲ့ စကားပြောဖို့ လိုကိုလိုတယ်ဗျ" ဟူ၍ ဆိုသည်။

ထို့ကြောင့် မန်နေဂျာများအနေနှင့် ရာထူးအဆင့်မြင့်လာလေ ပို၍ပို၍ သီးသန့်ကျသော အခန်းတွေထဲရောက်ကာ အများသူငါဝန်ထမ်းတွေနှင့် ကွာဝေးလာလေဖြစ်နေသော်လည်း တကယ့်ခေါင်းဆောင်များအဖို့မူ ၎င်းတို့နှင့် ပြောင်းပြန်ကျင့်သုံးရန် လိုအပ်လာနေသည်။

ယခင် ဂိုးလဒင်းဝမ်းဒါးကုမ္ပဏီ အမ်ဒီဖြစ်ခဲ့၍ ယခု အင်္ဂလန် ရပ်ဂဘီယူနီယံတွင် မန်နေဂျာလုပ်နေသော ဂျက်ရိုဝဲလ်ဆိုလျှင် တကယ့်"လူသမား"(people-man) စစ်စစ်ဖြစ်သည်။ ရုံးခန်းထဲနေရလျှင် သူနေမထိထိုင်မသာ ဖြစ်နေတတ်သည်။ ခေါင်းဆောင်တို့၏ အနီးကပ်ဆုံး ပတ်ဝန်းကျင်ဖြစ်သော ၎င်းရုံးခန်းကြီးများက သူတို့ဦးနှောက်တွေ သေးကွေးကြုံလိုအောင် လုပ်သည့်သဘောဖြစ်နေသည်။ ခုန်ပျံကျော်လွှားသည့် ကြီးကြီးမားမား အတွေးအခေါ်များ၊ စိတ်ကူးဉာဏ်ကွန့်မြူးမှုများ မဖြစ်ပေါ်အောင် ၎င်းပတ်ဝန်းကျင်က နှိပ်ကွပ်ထိန်းချုပ်ထားသလို ဖြစ်နေသည်။

သီးသန့်ရုံးခန်းတည်းဟူသော ဆင်စွယ်နန်းတော်မှ ထွက်ကာ လူအများကြား ဝင်ရောက်လာခဲ့ခြင်းက ယနေ့ခေတ် ခေါင်းဆောင်များ၏တွေးတောမှု ပုံသဏ္ဌာန်ပြောင်းလဲလာပုံကို ပြနေသည်။ ဟစ်ဖန် ယင်းသို့ ပတ်ဝန်းကျင်ပြောင်းလဲလာခြင်းကြောင့်လည်း သူတို့၏ တွေးတောပုံ၌ အပြောင်းအလဲများ တစ်လှည့်တစ်ပြန် ဖြစ်ရသည်။ ဤသည်တို့သည်ပင် သူတို့အောင်မြင်မှုရစေသည့် အကြောင်းရင်း တစ်စိတ်တစ်ဒေသ ဖြစ်ပေသည်။

ရုံးခန်းတွင်း၌ အားလပ်မှုစိတ်အနေအထား ဖန်တီးရယူခြင်း

ရက်ကစ်အင်ကိုလ်မန် ကုမ္ပဏီမှ ဗာနွန်ဆင်ကီကတော့ သိမ်းမြစ်ကိုစီးမိုးမြင်နေရသော ရှုခင်းကောင်းသည့် သူ့ရုံးခန်းထဲမှာ စိတ်ကူးကောင်းတွေ ရတတ်သည်ဟုဆိုသည်။ ရတ်တရက်တော့ သူ့အဆိုက အထက်တွင်ပြောခဲ့သည်များနှင့် ဆန့်ကျင်နေသလိုလို။ သို့သော် ဆက်လက် မေးမြန်း

ကြည့်သည့်အခါ၌မူ စိတ်ကူးကောင်းတွေက ရုံးသို့ တခြားဝန်ထမ်းတွေ မရောက်ကြသေးသည့်အချိန်၊ ပုံမှန်ဝတ္တရားများ ဒိုင်ယာရီထဲက အလုပ်များမစတင်မီ စောစောစီးစီး တစ်ဦးတည်း ရှိချိန်မျိုးမှာ ရတတ်ခြင်းသာဖြစ်ကြောင်း သိလာရသည်။

ထို့ကြောင့် အလုပ်ခွင်ဖြစ်သော်လည်း အလုပ်ခွင်နှင့်မတူဘဲ လွတ်လွတ်လပ်လပ် ပေါ့ပေါ့ ပါးပါးအနေအထားမျိုးဆိုလျှင်တော့ အနေ့ာင့်အယှက်ကင်းစွာ အတွေးပွားနိုင်ကြသည်ဟု ဆိုရပေမည်။

စိန့်စဘာရီမှ ဒေးဗစ်ကွမ်ဘီသည်လည်း ညနေရုံးဆင်းပြီးချိန်တွင် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် တစ်ယောက်နှစ်ယောက်နှင့် အလွတ်သဘော တွေ့ဆုံပြောဆိုခြင်းဖြင့် အလားတူ အကျိုးကျေးဇူး များ ခံစားရသည်ဟု ဆိုသည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်ခွင်ဆိုရာ၌လည်း ရုပ်ပတ်ဝန်းကျင်သက်သက် သည် အရေးမကြီး၊ ယင်းနှင့် ဆက်စပ်ဖြစ်ပေါ်သည့် ခေါင်းဆောင်လုပ်သူ၏ စိတ်အနေအထား ကသာ အဓိကကျသောသဘောဖြစ်သည်။ ပုံမှန်အားဖြင့် 'ရုံး'ဆိုလျှင် စဉ်းစားသောနေရာဟု မမြင်။ အလုပ်လုပ်သော နေရာဟုသာ မြင်ကြသည်ဖြစ်ရာ အထူးသဖြင့် ယနေ့ခေတ်ကဲ့သို့ အကြီးအကဲ၏ ရုံးခန်းတံခါးကို အားလုံးအတွက် ဖွင့်ထားပေးသော အနေအထားမျိုးတွင် ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်အနေနှင့် ထိုအရေးကြီးလှသော စဉ်းစားတွေးတောချိန်ကို သီးသီးသန့်သန့် ရဖို့ ခက်ခဲလှပေသည်။

ထို့ကြောင့်ပင် စိတ်ကူးကောင်း၊ အကြံဉာဏ်ကောင်းများကို ကုမ္ပဏီဥပစာနယ်နိမိတ် အတွင်းတွင် ရရှိခဲလှခြင်းဖြစ်သည်။

ဗြိတိသျှပိုက်လိုင်းအေဂျင်စီမှာ ဒါရိုက်တာနှင့် ကျီအမ်လုပ်ခဲ့သူ ဝိန်းဗာကာကတော့ တစ်မူ ထူးခြားသည်။ သူက ခေါင်းဆောင်၏ အဓိကအလုပ်သည် လုပ်ငန်းကြီးတစ်ခုလုံးအတွက် လမ်းကြောင်းထိန်းပေးရန်ဖြစ်သည်ဟု ယုံကြည်သည်။ ထို့အတွက် နေ့စဉ် စဉ်းစားခန်းဝင်သော အလုပ်ကို နှစ်နာရီ သုံးနာရီပုံမှန် သူလုပ်သည်။ သူ့ရုံးခန်းက မြေညီထပ်မှာရှိပြီး လက်အောက် အမှုထမ်းတွေ ဖြတ်သွားဖြတ်လာတိုင်း မြင်နေရသည့်နေရာမျိုးဖြစ်ရာ နောက်တော့ ကုမ္ပဏီ တစ်ခုလုံးကပင် သူ့တို့အကြီးအကဲသည် ရုံးခန်း၌ နေ့စဉ်မှန်မှန်အိပ်သော ပုဂ္ဂိုလ်အဖြစ် လက်ခံ သွားကြသည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ သူကတော့ ထိုပုံစံအားဖြင့်ပင် တီထွင်ကြံဆမှုပါသော အတွေး အကြံကောင်းများ အများအပြား ရရှိနေခဲ့ပေသည်။

ထို့ကြောင့် ရုံးခန်းသည်လည်း စိတ်ကူးသစ်များ တီထွင်မှုအတွေးများ ထွက်မည်ဆိုလျှင် ထွက်နိုင်သေးသော နေရာဖြစ်သည်ဟုဆိုရပါမည်။ သို့သော် များသောအားဖြင့်ကား ရုံးခန်းဟူ သည် လက်ဝဲဦးနောက်ခြမ်း၏ ပုံသေကားကျအလုပ်များ ကြီးစိုးရာနေရာ၊ အတွေးအကြံသစ်တို့ မှိန်းကျပ်ပျောက်ကွယ်သွားစေမည့် နေရာမျိုးအဖြစ်နှင့်သာ ရှိနေသည်။

လူ၏စိတ်၌ အလုပ်ဝန်းကျင်ဟူသည် အလုပ်နှင့်သာ တွဲဖက်ဆက်စပ်လျက်ရှိရာ သည် ဝန်းကျင်ထဲရှိချိန်တွင် အလုပ်စိတ် သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်ရာနေရာတည်းဟူသော စိတ်အနေအထား မျိုးသာ ဖြစ်ပေါ်တတ်ပေသည်။

ရုံးခန်းတို့၏ အသွင်သဏ္ဌာန်

ရုံးခန်းတွင်း အကြံဉာဏ်ကောင်း မထွက်ခြင်းကို သဘာဝနည်းအရ မကုစားနိုင်လျှင် ယင်းကို အခြေခံကျကျ ဖြေရှင်းမှုပြုရပေမည်။

အက်စဒါကုမ္ပဏီမှ အာချီနော်မင်ဆိုလျှင် ရုံးခန်းဟူ၍ရှိတော့ရှိသည်။ သို့သော် စီအီးအို အများစုတို့မှာရှိကြသည့် သီးသန့်ခန်းကြီးများနှင့်တော့ တခြားစီဖြစ်သည်။ သူက အခြားအမှုထမ်းတွေပါရှိသည့် ဟင်းလင်းပွင့် ရုံးခန်းကျယ်ကြီးထဲမှာ ထောင့်တစ်နေရာကို ယူထားသည်။ သူ့စားပွဲသည်ပင် တယ်လီဖုန်းတင်စရာနေရာမျှသာ ဖြစ်သည်ဟု သူကဆိုသည်။ သူက တခြား စီအီးအိုများလို လုပ်ငန်း၏နိစ္စဓူဝအလုပ်များနှင့် စည်းခြားပြီးမနေ။ သူ့မူက လူကို ပထမဦးစားပေးထားသောမူဖြစ်သည်။ သူ့အနီးကပ်အဖွဲ့က ဝန်ထမ်းပေါင်းစုံဆီမှလာသည့် ထောင်ပေါင်းများစွာသော အကြံပေးချက်များကို စဉ်းစားစိစစ်ကြသူတွေ ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် သူ့ရုံးခန်းက ဆက်သွယ်ရေးပင်မစခန်းတစ်ခုလို ဖြစ်နေသကဲ့သို့ အကြံဉာဏ်သစ်များနှင့် တီထွင်ဖန်တီးမှုအတွေးများစွာကို ဆန်းစစ်ရာနေရာတစ်ခုသဖွယ်လည်း ရှုမြင်နေရသည်။

ဘာမင်ဂမ်မစ်ရှိုင်းယား(စ) ဘစ်လဒင်းဆိုဆိုင်တီမှ အမ်ဒီ မိုက်ဂျက်ဆင်ကတော့ အာချီနော်မင်ထက်ပင် တစ်ဆင့်တက်သွားသေးသည်။ ကျွန်တော် သူ့ကို သူတို့ အဆောက်အအုံကြီး ဘစ်ခုရှိ နားနေခန်းလို ဧည့်ခန်းမလို နေရာမျိုးတစ်ခုမှာ တွေ့ရသည်။ သူက ကင်းဗတ်အိတ်တစ်လုံး လွယ်လျက် မိုဘိုင်းတယ်လီဖုန်းနှင့် တခြားအသုံးအဆောင်ပစ္စည်းတချို့နှင့် မိုးတိုးမတ်တတ်တွေ့ရသည်။ သူ့မှာ ရုံးခန်းဟူ၍ပင် တိတိကျကျမရှိသည့်သဘော။ သူသည် ဟင်းလင်းပွင့်ရုံးခန်းစနစ်နှင့် အထက်အောက်ပွင့်လင်းစွာ ဆက်ဆံမှုစနစ်ကို စံနမူနာပြု ကျင့်သုံးနေသူတစ်ယောက် ဖြစ်သည်။

ကိုယ်ပိုင်ရုံးခန်းဟူသည်နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ခေါင်းဆောင်တို့၏ သဘောထားများက တစ်ယောက်နှင့် တစ်ယောက် ခြားနားချင်တိုင်းခြားနားနိုင်ကြပါသည်။ တချို့ဥက္ကဋ္ဌများ၊ စီအီးအိုများက အဆောက်အအုံကြီးတစ်ခု၏ အထပ်တစ်ထပ်လုံးလောက်ကိုပင် သီးသန့်ခန်းအဖြစ် အဆောင်ဆောင် အယောင်ယောင်တွေဖြင့် ပြင်ဆင်တတ်ကြသည်။ လစ်တဲ(လ)ဝုဒ်(စ)ဂရုမှ စီအီးဖြစ်သူ ဘယ်ရီဒေးလ်က ရုံးခန်းပြန်လည်မွမ်းမံပြင်ဆင်မှု အလုပ်ကို ကျွမ်းကျင်သူတစ်ယောက်လက် အပ်ထားခဲ့ပြီး အတော်ကြီးပြီးစီးနေကာမှ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အထက်အောက် ပွင့်လင်းစွာ ဆက်ဆံရေးမလှေသဘာဝနှင့် အံမဝင်ဟုဆိုကာ အားလုံးပြန်ဖျက်ပစ်လိုက်သည်။ သို့သော် အကြီးအကဲများအနေနှင့် မိမိတို့ရုံးခန်းများကို တီထွင်ဖန်တီးမှုအတွေးများ ထွက်ပေါ်စေမည့် ပတ်ဝန်းကျင်မျိုးဖြစ်အောင် အခန်းနံရံအသွေးအရောင်မှစ၍ မွမ်းမံခြယ်သမှု နေရာချထားမှုများ ကြိုးစားလုပ်ကိုင်ကြသည့်တိုင် ကြီးကျယ်သောစိတ်ကူး အကြံအစည်ကောင်းများကား ၎င်းတို့ အတွင်းကထက် အခြားပြင်ပနေရာများမှသာ ထွက်ပေါ်မြဲ ထွက်ပေါ်လျက်ရှိနေပေသည်။

ရုံးခန်းပြင်ပသို့ထွက်ခြင်း

ရုံးခန်းတွင်း အကြံဉာဏ်ကောင်းမထွက်ခြင်းကို တစ်နည်းတစ်ဖုံ ကုစားသောသဘော သက်ရောက်နေသည့် အခြားအနေအထားတချို့လည်း ရှိသေး၏။ ဥပမာအားဖြင့် အကြီးအကဲအများအပြားတို့မှာ စက်ရုံအလုပ်ရုံများ၊ လက်လီဆိုင်များနှင့် အခြားပြင်ပအဖွဲ့အစည်းများသို့ လှည့်လည်သွားရောက်ကြည့်ရှုခြင်းဖြင့် အချိန်ကာလများစွာကို ရုံးခန်းပြင်ပ၌ ကုန်လွန်ခွင့်ရကြရာ အကြံဉာဏ်တုံးသော ရုံးခန်းဝန်းကျင်သည် သူတို့အား များစွာ ဒုက္ခပေးနိုင်စွမ်းမရှိပေ။ မကြာခဏ ခရီးထွက်ခြင်းကလည်း သူတို့အတွက် သီးခြားလွတ်လပ်သော ပတ်ဝန်းကျင်အနေအထားများ ဖန်တီးပေးကာ စိတ်လက်ပေါ့ပါးမှုနှင့်အတူ လွတ်လပ်စွာ အတွေးနယ်ကျယ်ခွင့်များလည်း ရရှိစေပေသည်။

အချို့စီအီးအိုများကမူ ဦးနှောက်ရှင်းသည့်အနေဖြင့် ရုံးခန်းထဲမှ အခိုက်အတန့်လေးစီ ပြင်ပသို့ ထွက်တတ်ကြသည်။ လော်ဂျီကာမှ မာရီယွန်လူးဝစ်ကတော့ အနီးရှိပန်းခြံထဲတွင် ခေတ္တလမ်းလျှောက်ထွက်ခြင်း၏တန်ဖိုးကို ကောင်းစွာသိနေပြီဖြစ်၏။ လမ်းလျှောက်လိုက်လျှင် သူမ၏ ဦးခေါင်းသည် အကောင်းဆုံးအနေအထားသို့ ရောက်ရှိလာကာ လုပ်ငန်းက တောင်းဆိုသမျှကို ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းရန်အသင့်ဖြစ်လာ၏။ ရာသီဥတုလေးသာ သာယာနေမည်ဆိုက ခေါင်းထဲမှာရှိနေသည့် ပြဿနာကြီးကြီးမားမားများသည်ပင် ပုံမှန် လမ်းလျှောက်ချိန် မိနစ်နှစ်ဆယ်အတွင်း အံ့ဩဖွယ် ရှင်းလင်းပြေပျောက်သွားနိုင်ကြောင်း သူမတွေ့ရှိခဲ့ရသည်။ သဘာဝက ယင်း၏ထူးခြားသော ရှုကွင်းရှုကွက်များ၊ အသံများ၊ အနံ့များ စသည်တို့အားဖြင့် လူ၏ဦးနှောက်ထဲတွင် "အလုပ်ခွင်ပြင်ပစိတ်"အနေအထားမျိုး ပြောင်းလဲဖန်တီးပေးသည့် သဘောပင်။

သို့သော် တစ်ခါတစ်ရံ၌မူ လမ်းလျှောက်ထွက်ခြင်းသည်လည်း အခန်းထဲတွင် ငုတ်တုတ်ထိုင်၍ တွေးနေခြင်းကဲ့သို့ပင် "အလုပ်မလုပ်ဘဲ အချိန်ဖြုန်းနေသည်"ဟူသော အပြစ်ရှိစိတ်မျိုး လွှမ်းမိုးစွာ ခံစားမိစေနိုင်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် အကြီးအကဲပုဂ္ဂိုလ်ကြီးတစ်ယောက်ဆိုလျှင် အလုပ်ခွင်အတွင်း၌ သူ့ဦးခေါင်း ပုံမှန်လည်ပတ်ရန်နှင့် အတွေးအကြံကောင်းများ ထွက်ရန်အတွက် ကိုယ်လက် သုတ်သင်ခန်းသို့ အခေါက်ခေါက်သွားသည့် နည်းတစ်ခုတည်းကိုသာ အသုံးပြုလျက်ရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပေသည်။

ရုံးခန်းတွင်းရှာန်ဝင်မှု

ဗြိတိန်နီယာ အဲယားဝေး(စ)မှ ရော်ဂျာဘန်နဲလ်က သူ၏သီးသန့်ရုံးခန်းထဲတွင် တန်ဖိုးရှိသည့် အတွေးအကြံကောင်းများ လုံးဝရခဲ့လှဘိကြောင်း ပြောဆိုရာ လုပ်ငန်းအကြီးအကဲအများအပြားက သူ့စကားအတိုင်း တစ်သံတည်းထွက်ကြသည်။ သို့သော် ပုဂ္ဂိုလ်အတော်များများမှာ မူ ရုံးခန်းတွင်း၌ ရှားရှားပါးပါး တစ်ခါတစ်ရံ အကြံဉာဏ်ထွက်တတ်ကြောင်း ဆိုပါသည်။ စင်စစ် ရုံးခန်းတွင်း အကြံထွက်သည်ဆိုရာ၌လည်း စိတ်က လက်ငင်းအလုပ်နှင့် ဘာမျှမသက်ဆိုင်သည့် နောက်တစ်နေရာဆီရောက်သွားရာမှ အကြံဉာဏ် လင်းလက်သွားခြင်းမျိုးဖြစ်၏။ ဥပမာ– အစည်းအဝေး

တစ်ခုလုပ်နေစဉ် တစ်ယောက်ယောက်၏ အမှတ်မထင် စကားတစ်ခွန်းကြောင့် လက်ငင်းဆွေးနွေးနေသောကိစ္စနှင့် မသက်ဆိုင်သော နောက်ကိစ္စတစ်ခုအတွက် အတွေးကောင်းတစ်ချက် ဖျတ်ခနဲ ဝင်လာတတ်သည်။

ဤသို့ဆိုသဖြင့် အကြီးအကဲတို့သည် အစည်းအဝေးတွင် ဆွေးနွေးသည့်ကိစ္စ သို့မဟုတ် အစီရင်ခံစာပါကိစ္စတို့နှင့်စပ်လျဉ်း၍ သိစိတ်ဖြင့် စဉ်းစားဆင်ခြင်သောအတွေးများ လုံးဝမထွက်ဟု မဆိုလို။ သည်ကိစ္စတွေ ဆောင်ရွက်နေဆဲမှာပင် အာရုံလွင့်ပါးသည့် အခိုက်မျိုးတွင် ယင်းတို့နှင့် တိုက်ရိုက်မပတ်သက်သည့် အတွေးကောင်း၊ အကြံကောင်း လှစ်ခနဲ ဝင်လာတတ်ကြောင်းပြောလိုခြင်းသာ ဖြစ်ပါသည်။

တီထွင်ဉာဏ်ရင့်သန်သော ဦးနှောက်ကား အချိန်ကာလနှင့် နေရာဒေသကို ဂရုမထား၊ သူ့ဘာသာ အချုပ်အထိန်းမရှိ လှုပ်ရှားကာ ဖန်တီးမှုအတွေးတွေ ထုတ်ပေးတတ်သောသဘော ရှိသည်။ သူ့ကို လွတ်လပ်မှုပေးထားပါက ဘယ်ကိစ္စများသည် အရေးကြီးဆုံးအကြောင်းကိစ္စများ ဖြစ်ကြောင်း သူ့ဘာသာ ဆုံးဖြတ်ရွေးချယ်ကာ ယင်းတို့အတွက် အကောင်းဆုံးအဖြေကို စဉ်းစားရှာဖွေပေးသွားမည် ဖြစ်သည်။

ထိုသဘောကြောင့်ပင် မန်နေဂျာကြီးများသည် ဖွဲ့စည်းပုံများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ လစဉ်ပုံမှန်အစည်းအဝေးများဖြင့် ပိတ်ဆို့ကျပ်ညပ်နေသည့်ကြားကပင် ထိရောက်ထက်မြက်စွာလုပ်ကိုင်နေနိုင်ကြခြင်းဖြစ်သည်။ ဦးနှောက်သည် အခွင့်အရေးလေး ရေးတေးတေးရလျှင်ပင် အားလပ်မှုဝန်းကျင်တစ်ခု မိမိဘာသာဖန်တီးကာ အတွေးကောင်း၊ အကြံကောင်းများကို တမင်တကာ အားစိုက်ထုတ်ရခြင်းမရှိဘဲ ထုတ်လုပ်ရယူနိုင်စွမ်းရှိပေသည်။

ရုံးခန်းတို့သည် စနေ၊ တနင်္ဂနွေ ရက်အားမျိုးတွင်လည်း ပုံမှန်နေ့ နံနက်စောစောအချိန်၊ အခြားသူများ ပြန်သွားပြီးသည့် ညပိုင်းအချိန်တို့မှာကဲ့သို့ပင် ဦးနှောက်မှဖန်တီးမှုအတွေးများ ထွက်ပေါ်စေနိုင်သောသဘောရှိသည်။ ထို့ကြောင့် ခြုံ၍သုံးသပ်ရသော် ရုံးခန်းတည်းဟူသော ရုပ်ဝတ္ထုပတ်ဝန်းကျင်သက်သက်ထက် အလုပ်ခွင်ထဲရောက်နေရသည်ဟူသော စိတ်သည်သာ ဦးနှောက်ကို မွန်းကျပ်စေခြင်းဖြစ်သည်၊ ရုံးခန်း၌ဖြစ်စေ၊ မည်သည့်နေရာ၌ဖြစ်စေ အားလပ်စိတ်၊ လွတ်လပ်ပေါ့ပါးစိတ်သာ ရှိမည်ဆိုလျှင် မသိစိတ်ထဲက ဖန်တီးမှုအတွေးတွေ ပွင့်ထွက်လာနိုင်သည်ဟု ဆိုရမည် ဖြစ်ပေသည်။

သို့သော် ခေါင်းဆောင်အကြီးအကဲတို့အနေနှင့် ၎င်းတို့သည် စနေ တနင်္ဂနွေ ရက်အားအများစုကို အလုပ်နှင့်ဝေးရာ၌သာ ကုန်လွန်တတ်ကြပြီး၊ ၎င်းတို့၏ တီထွင်ဖန်တီးမှုအတွေးများသည်လည်း နေအိမ်မှာ၊ ဥယျာဉ်ခြံဝင်းထဲမှာ သို့မဟုတ် ခရီးသွားစဉ်အခါ စသည်တို့၌သာ အဓိက ထွက်ပေါ်လေ့ရှိကြောင်း တွေ့ရသည်ဖြစ်ရာ ထိုခေါင်းဆောင်ဆိုသူတို့၏လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပ နေမှုထိုင်မှု ဓလေ့သဘာဝများကိုလည်း ကျွန်တော်တို့ သုံးသပ်ရန် လိုအပ်လာပြန်ပါသည်။

အားလပ်စိတ်နှင့် ဖန်တီးမှုစွမ်းရည်

အလုပ်များလှသော ခေါင်းဆောင်အတွက် အလုပ်သည် ဘယ်တွင်ရပ်၍ အားလပ်ချိန်က ဘယ်တွင် စတင်ပါသနည်း။ အလုပ်နှင့်အားလပ်မှုကြား နယ်နိမိတ် ပီပီသသရှိမှု မရှိမှုသည် ခေါင်းဆောင်များနှင့် ခေါင်းဆောင်လောင်းလျာများအတွက် မည်သို့သော ထူးခြားသက်ရောက်မှုများ ဖြစ်စေပါသနည်း။

လုပ်ငန်းအကြီးအကဲအများစုတို့ပင် အလယ်ဆင့် အထက်ဆင့် မန်နေဂျာရာထူးများကို ဖြတ်သန်းလာခဲ့ရသူများဖြစ်သည့်အလျောက် နိစ္စဓူဝ ရှည်လျားသောအလုပ်ချိန်များအတိုင်း တစ်သမတ်တည်း လုပ်ဆောင်ရသော ဘဝမျိုးနှင့် ရင်းနှီးနေအောင်ကြုံခဲ့ပြီး ဖြစ်သည်။ ထိပ်တန်းသို့ ရောက်သည့်အခါ အလုပ်ချိန်သဘာဝက ပြောင်းသွားသည်။ မနက်ကိုးနာရီမှ ညနေငါးနာရီဟူသော ပုံသေအလုပ်ချိန်မျိုးနှင့် သူတို့အကျွမ်းမဝင်တော့။ သို့သော် အရိုးစွဲခဲ့သောအကျင့်ကို သူတို့ အလွယ်တကူမဖျောက်နိုင်ကြ။ ငွေကုဋေကုဋာချီ၍ လုပ်ကိုင်နေသည့် လုပ်ငန်းစုကြီးများမှာ စီအီး လုပ်နေသော ပုဂ္ဂိုလ်မျိုးသည်ပင် တစ်နေ့တာကုန်ဆုံးလျှင် သူ့ခေါင်းကို ခလုတ်ပိတ်ပစ်နိုင်တတ် သေးကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ စနေ တနင်္ဂနွေရက်အားများ၊ အခြားအထူးအားလပ်ရက်များသည် လည်း သူတို့အတွက်တကယ့် အထွတ်အမြတ်နေ့များပင် ဖြစ်နေတတ်သေးသည်။

သို့သော် တစ်ဖက်တွင်လည်း ရှိပါသည်။

ဥပမာ– ဗြိတိသျှရေးလ်မှစီအီးဖြစ်သူ ဂျွန်ဝဲလ်စကီဆိုလျှင် တနင်္ဂနွေနေ့များမှာ စာကြည့် ခန်းထဲအောင်းပြီး 'အလေးအနက် စဉ်းစားတွေးတော'သော အလုပ်ကို လုပ်လေ့ရှိသည်။ အဲသည် မှာ အားလပ်စိတ်၊ လွတ်လပ်ပေါ့ပါးစိတ်ကလေး ခံစားရင်း အတွေးပွားမည်၊ အကြံဉာဏ်တွေ သုထုတ်မည်။ လန်ဒန်လူတန်လေဆိပ်မှ ရစ်ချတ် ဗွတ်ဒင်းဆိုလျှင်လည်း စနေ၊ တနင်္ဂနွေနေ့များ တွင် ချိုးရေကန်၌ အေးအေးဆေးဆေးရေစိမ်ရင်း သူ့ခေါင်းမှ အကောင်းဆုံးအကြံဉာဏ်များ ထွက်လာတတ်ကြောင်း ပြောဆိုသည်။ လူပုဂ္ဂိုလ်ဆိုင်ရာ အရေးကြီးသော ပြဿနာတွေအတော် များများ အကျုံးဝင်သည့် ကုမ္ပဏီဖွဲ့စည်းပုံ အပြောင်းအလဲကြီးတစ်ရပ်ကို စနေတစ်နံနက် ရေချိုး ရင်းပင် သူစိစဉ်နေရာချနိုင်ခဲ့သည်ဟု ဆိုသည်။

အဆင့်မြင့်မန်နေဂျာကြီးတစ်ဦးကို ရုံးခန်းထဲမှာချည်း ထားမည်ဆိုက ထက်မြက်သော ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်မလာနိုင်ရုံမက လုပ်ငန်းလည်း တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးလာနိုင်လိမ့်မည်မဟုတ် ပါ။ မန်နေဂျာတစ်ဦး ရာထူးအဆင့်တိုးတက်မြင့်မား၍ လုပ်ငန်းတာဝန်များ ကြီးထွားလေးလံလာ လေ သူ့အတွက် သီးခြားကိုယ်ပိုင်ဘဝနှင့် လုပ်ငန်းပြင်ပ စိတ်ဝင်စားမှုများ ရှိရန် ပို၍လိုအပ်လာ လေဖြစ်သည်ဟု ယူဆရပါသည်။ မန်နေဂျာတစ်ဦး အခွန့်ရှည်တည်တံ့မှုသည် ကျဉ်းမြောင်းသော အလုပ်ခွင်ဘဝတစ်ခုတည်းထဲတွင် စူးစိုက်မြှုပ်နှံမှုထက် မျှတသောဘဝနေထိုင်ပုံစနစ်နှင့် ထက်မြက် ဘိရောက်သော တွေးတောပုံနည်းစနစ်တို့ပေါ်တွင် ပို၍ မူတည်သောသဘောရှိသည်။ လက်ဝဲ ်ုးနောက်ခြမ်း အားသန်သည့် မန်နေဂျာများမှာ တစ်ခါတစ်ရံ အစပိုင်း၌ ရာထူးအဆင့်များ ခလွန်လျင်မြန်စွာ တက်လာတတ်ကြသော်လည်း ထိပ်ဆုံးရောက်ခါနီးတွင် ဖယ်ရှားခံရတတ်ပါ သည်။ အဓိကအကြောင်းက ဦးဆောင်မှု အရည်အသွေး မပြည့်ဝခြင်း၊ နောက်လိုက်နေတတ်ပါနည်း ်င်းကြောင့်ဖြစ်သည်။ နောက်လိုက်အင်အားနည်းသောအခါ ခေါင်းဆောင်၏ဦးဆောင်နိုင်မှု ည်း ကျဆင်းသွားလေသည်။

ကျွန်တော်တွေ့ဆုံခဲ့သော ခေါင်းဆောင်များအနက် ၎င်းတို့ ယနေ့အရေးတယူပြုနေကြသည့် ၎င်းတို့ကိုယ်ပိုင်ဘဝ (လုပ်ငန်းပြင်ပဘဝ)များကို ရှေးယခင်ကတည်းက တန်ဖိုးထားခဲ့ဖူးသူကား အလွန်ပင်နည်းလှပါသည်။ လုပ်သက်ရှည်ကြာကာ ရာထူးအဆင့်တွေလည်း မြင့်လာခဲ့ပြီးသည့်နောက်ပိုင်းကာလတွင်မှ သဘောထားတွေ ပြောင်းလဲခဲ့ကြခြင်း ဖြစ်သည်။ အလားတူပင် စဉ်းစားတွေးတောမှုအပိုင်း၌လည်း အစပိုင်းတွင် ကြောင်းကျိုးယုတ္တိနှင့် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုများသက်သက်ကို အားပြုခဲ့ကြရာမှ နောက်ပိုင်းတွင်သာ အလိုလိုသိမှု (intuition) ဘက်သို့ တဖြည်းဖြည်း ပို၍ပို၍ အားသန်လာခဲ့ကြသည်ဟု ဆိုရပေမည်။

သို့သော် သောကြာနေ့ညရောက်လျှင် အလုပ်စိတ်ကို လျှော့ချပစ်နိုင်သူများသည်ပင် အလုပ်ကိစ္စကို လုံးလုံးလျားလျားကား ပိတ်ပင်မထားနိုင်ကြပေ။ အလုပ်ချိန်မဟုတ်ဟုဆိုသော အချိန်မျိုးတွင်လည်း တန်ဖိုးရှိလှသော လုပ်ငန်းအကြံအစည်ကောင်းများစွာ ပေါ်ပေါက်လာတတ်ကြောင်း ၎င်းတို့ကိုယ်တွေ့ ကြုံတွေ့ဖူးလှပြီဖြစ်သောကြောင့်ပင်။

ကျွန်တော်တွေ့ခဲ့သည့် ခေါင်းဆောင်အများအပြားပင် ရုံးခန်းထဲမှာထက် ရုံးခန်းပြင်ပရောက်နေချိန်၊ အလုပ်စိတ်လျှော့ကာ သက်သောင့်သက်သာရှိချိန်၊ သို့မဟုတ် လုပ်ရိုးလုပ်စဉ် အလုပ်နှင့် လုံးဝခြားနားသော အခြားကိစ္စတစ်ရပ် ဆောင်ရွက်နေချိန် စသည်တို့တွင်မှ တီထွင်ဖန်တီးမှုစွမ်းအားတွေ အထူးထွက်ပေါ်တတ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ သို့သော် ပြဿနာက အနီးအနားမှာ အတွင်းရေးမှူးတို့၊ ရုံးအသုံးအဆောင်ပစ္စည်းတို့ မရှိသဖြင့် စိတ်ကူးဉာဏ်များကို ကောင်းစွာ မသိမ်းဆည်းဖြစ်၊ မသုံးစွဲဖြစ်ကြခြင်းပင်။ ပို၍အရေးကြီးသည်က အလုပ်ချိန်မဟုတ်လျှင် အလုပ်တွေးများကို အားမပေးလိုခြင်း၊ အလိုအလျောက် ထိုးဖောက်အတွေးမျိုးကိုပင် ချိုးနှိမ်ထားတတ်ခြင်းဖြစ်၏။ ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လိုသူမှန်က သည်သဘောကို ပြုပြင်နိုင်ဖို့ လိုသည်။

အားလပ်စိတ်အနေအထားမျိုးရှိစဉ် မမျှော်လင့်ဘဲဝင်လာသည့် စိတ်ကူးစိတ်သန်းများသည် လုပ်ငန်းအတွက် အလွန်တန်ဖိုးရှိနေတတ်သည်ဖြစ်ရာ အလုပ်ချိန်နှင့် အားလပ်ချိန်၊ အလုပ်စိတ်နှင့် အားလပ်စိတ်ဟူသည်ကို စနစ်တကျ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်တတ်ရန် အရေးကြီး၏။ အလုပ်ခွင်ဘဝနှင့် ပုဂ္ဂလိကဘဝကို လှပစွာပေါင်းစပ်နိုင်ရန်မှာ အလုပ်ဝန်းကျင်တွင် ပေါ်ပေါက်သည့် လက်ဝဲဦးနှောက်ခြမ်းသိစိတ် အတွေးများနှင့် အလုပ်ပြင်ပ သို့မဟုတ် တာဝန်ချိန်ပြင်ပတွင် အဓိကပေါ်ပေါက်တတ်သည့် လက်ယာဦးနှောက်ခြမ်း မသိစိတ်အတွေးများ ညီညွတ်စွာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နိုင်မှုအပေါ်တွင် မူတည်နေပေသည်။

ညအချိန်နှင့် ဖန်တီးမှုအတွေး

ခေါင်းဆောင်တို့၏လုပ်ငန်းပြင်ပဘဝထဲတွင် ညဘက် ဘယ်နှစ်နာရီအိပ်သည်ဆိုတာလည်း အကျုံးဝင်၏။ ကျွန်တော်တွေ့ဆုံခဲ့သူအများစုမှာ အိပ်ချိန်ကို တန်ဖိုးထားကြသူများဖြစ်သည်။ သူတို့အောင်မြင်မှုရခြင်းသည် မာဂရက်သက်ချာတို့လို တစ်နေ့ လေးနာရီ၊ ငါးနာရီလောက်သာအိပ်သောကြောင့်ဖြစ်သည်ဆိုတာမျိုး သူတို့မပြောကြ။ သို့သော် အအိပ်မက်သည်ဆိုသည့်တိုင် ညဘက်တစ်ခါတစ်ရံ စိတ်ကူးကောင်းတစ်ခုရပြီး အိပ်ရာမှနိုးလာသည့်အခါမျိုး၊ ခေါင်းထဲမှာ နောက်ထပ်

အတွေးတွေ ဆင့်ပွားပေါ်ပေါက်လာသည့်အခါမျိုးတွင်ကား အိပ်စက်ခြင်းကို သူတို့စွန့်လွှတ်နိုင်ကြသည်။

တစ်ရေးနိုးသော် အကြံပေါ်ဆိုသည့်မျိုး အာခိမိဒိပုံစံ အကြံဉာဏ်ကောင်းများအပေါ်တတ်ဆုံးအချိန်က ည(နံနက်)၃ နာရီထိုးလောက်ဖြစ်၏။ ဤသို့ဆိုသဖြင့် လုပ်ငန်းလောက ထိပ်တန်းခေါင်းဆောင်များသည် ညညထထိုင်နေကြရသူများဟု မယူဆစေလိုပါ။ စီအီးအို အတော်များများပင် နေ့လယ်၌ ပြဿနာတွေ မည်မျှရင်ဆိုင်ခဲ့ရသည်ဖြစ်စေ ညဘက်တွင်တော့ ကောင်းစွာအိပ်စက်နိုင်သည်ဆိုခြင်းကို တန်ဖိုးထားကြသူများဖြစ်သည်။ သို့သော် အိပ်ပျော်မှုကို တန်ဖိုးထားသည့်ကြားက ညကြီးမင်းကြီး ဘယ်ဆီဘယ်ဝယ်က ပေါ်လာမှန်းမသိသည့် စိတ်ကူးတစ်ခု သို့မဟုတ်အတွေးစတစ်စကြောင့် ဆက်အိပ်မရနိုင်သည့်အဖြစ်မျိုးကိုကား ရက်သတ္တတစ်ပတ်နှစ်ပတ်လျှင်တစ်ကြိမ်မျှလောက်တော့ သူတို့ကြုံကြမြဲ ဖြစ်ပါသည်။ သည်လို တစ်ရေးနိုးအတွေးမျိုးက များသောအားဖြင့် သူတို့လက်ငင်းကြုံနေရသည့် ကြီးကြီးမားမား ပြဿနာများကို အဖြေရှာပေးသည့်အတွေးများဖြစ်နေတတ်သည်။ ဗြိတိသျှလုပ်ငန်းလောကမှ အကြီးကျယ်ဆုံးစိတ်ကူးအကြံဉာဏ်ကောင်းများသည် သည်လိုတစ်ရေးနိုးအတွေးများမှ ပေါ်ပေါက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။

ညဘက်အတွေးများသည် အသွင်သဏ္ဌာန်အမျိုးမျိုးနှင့် ဖြစ်ပေါ်သည်။ တစ်ခါတစ်ရံ၌အတွေးပေါ်ချိန်သည် မိနစ်အနည်းငယ်မျှလောက်သာကြာသည်။ "ဟာ– သိပ်ကောင်းတဲ့အတွေး ပဲ"ဟု သိစိတ်က သတိပြုမှတ်သားမိလိုက်မည်။ သို့မဟုတ် အိပ်ရာနံဘေးရှိ မှတ်စုစာအုပ်တွင်ကောက်ခြစ်မိလိုက်မည်။ ပြီးလျှင် ပြန်၍အိပ်ပျော်သွားမည်။ သို့သော် တစ်ခါတစ်ရံကား တစ်ရေးနိုးအတွေးက ပြဿနာအဖြေရှာရေးအတွက် လမ်းစဖော်ပေးရုံမျှဖြစ်က ဖြစ်နိုင်သည့်အနေအထားမျိုးစုံတွေ ပုံဖော်ကြည့်၊ ဘက်ပေါင်းစုံမှ ရှုမြင်သုံးသပ်အဖြေရှာကြည့်မိနေစေမည် ဖြစ်သည်။

ဒဲရစ်ဝီလျံ(စ)အဖို့တော့ ညအချိန်မတော် လျှပ်တစ်ပြက်အတွေးတွေ ဝင်တတ်ခြင်းက မှန်သဘာဝတစ်ခုလို ဖြစ်နေသည်။ ဘရောင်းအင်ရု(တ)မှ ကိသ်ဟင်နရီသည်လည်း တိတိကျကျသုံးနာရီသမားဖြစ်သည်။ အိပ်ရာဘေးမှာ မှတ်စုစာအုပ်နှင့် ဘောပင် အမြဲအဆင်သင့်ရှိသည်။ ဘီအက်(စ)ဘီမှ ဆာနစ်ကိုလတ်ဂွတ်ဒီဆန်သည်လည်း အလားတူ သုံးနာရီသမားပင်။ အာရ်အက်(စ)ကွန်ပိုနင့်မှ ဂရန့်ရာဘေးကလည်း သည်လိုနှစ်ချက်တီး သုံးချက်တီးအချိန်ကို တန်ဖိုးထားသည်။ ရိုးစ်ရွိုက်(စ)ဉက္ကဋ္ဌ ဆာရယ်(ဖ)ရော်(စ)ကတော့ သုံးနာရီခွဲနှင့် လေးနာရီကြားဟုဆိုသည်။ သူက မှတ်စုရေးစရာမလို။ သည်အချိန်မှာ ပေါ်သည့်စိတ်ကူးကောင်းတွေအားလုံး သူမှတ်မိသည်ဟု ဆိုသည်။

မာ့ခ်(စ) အင်စပင်ဆာမှ ကိသ်အုတ်(စ)သည်လည်း ညဘက်တွင် အတွေးဈေးပေါ်တတ်ဆုံး ပေါ်သည့်အတွေးများကို နေ့ပိုင်း၌ ပြန်သတိရတတ်သည်ဟု ဆိုသည်။ သူက သူ့မှတ်ဉာဏ်ကို စိတ်ချယုံကြည်နေပြီ။ ဟူးဂိုဗင်း(စ)မှ ဝှစ်တိတ်ကာကတော့ တနင်္ဂနွေနေ့ မနက်တစ်နာရီအချိန်မှာ အကြံကောင်းဉာဏ်ကောင်း အထွက်ဆုံးဟု ဆိုသည်။

ဘာတန်အုပ်စုမှ ဉက္ကဋ္ဌ ဆာဂျွန်ဟော့စကင်း(စ)မှာမူ စိတ်ကူးအကြံကောင်းတွေကြောင့် ညဘက်တွင် ခဏခဏ နိုးထရသူဖြစ်သလို အိပ်ရာဝင်ခါနီးအချိန်ကိုလည်း တန်ဖိုးထားတတ်သူဖြစ်၏။ ကုတ်(စ)ဗီယယ်လာ ဉက္ကဋ္ဌ ဆာဒေးဗစ်အလိုင်းယင့်(စ)ဆိုလျှင် သူကြုံတွေ့နေရသည့်

ပြဿနာများကို ညအိပ်ခါနီးအချိန်မှာ စဉ်းစားတတ်သောအကျင့်ရှိနေသည်။ ဤသည်မှာ အိပ်ပျော်ခါနီး ဦးနှောက်ကို ပြဿနာအဖြေရှာရန် ညွှန်ကြားခိုင်းစေလိုက်သကဲ့သို့ ဖြစ်ရာ တစ်ခါတစ်ရံ တစ်ရေးနိုးတွင် ထအကြံပေါ်တတ်ပြီး၊ သို့မဟုတ်လျှင်လည်း နံနက်အိပ်ရာထချိန်မှာ ပြဿနာနှင့် ပတ်သက်သည့် ရှင်းလင်းကြည်လင်သောအမြင်များ ရရှိနေတတ်ပေသည်။ သို့သော် ဆာအလိုင်းယင့်(စ)နှင့်ပတ်သက်၍ စိတ်ဝင်စားဖွယ်အချက်တစ်ခုက အိပ်ရာဝင်ချိန် လုပ်ငန်းပြဿနာတွေးတောသည့်အလုပ်ကို သောကြာနေ့ ညရောက်သည်နှင့် သူရပ်နားလိုက်ခြင်းဖြစ်သည်။ အလုပ်နှင့် အားလပ်မှုကို ခွဲခြားသည့် တစ်ဦးချင်း၏ ထူးခြားချက်တစ်ရပ်ပေတည်း။

မနက်အိပ်ရာထချိန် ဦးနှောက်ရွှင်သူများအကြောင်းလည်း ပြောရပါဦးမည်။ ချူကာလီယာ အီလက်ထရစ်မှ ဘော့(ပ)ဟော်လီသည် မနက်အစောကြီး အိပ်ရာမှထကာ စိတ်ကူးအကြံဉာဏ် လေးငါးခြောက်ခုလောက် ကောက်ရေးတတ်သူဖြစ်သည်။ တက်ဆာကို လီမိတက်မှ ဥက္ကဋ္ဌ ရောဘတ်ဆိုလ်ဘာ့ဂ်သည်လည်း မနက်အိပ်ရာထတွင် ဦးနှောက်အာရုံ နိုးကြွသူဖြစ်သည်။ တစ်ခါတစ်ရံ ညဘက်မှာ သူနှစ်နှစ်ခြိုက်ခြိုက် အိပ်မရ။ သို့သော် စိတ်ကူးကောင်းတွေတော့ မနက်စောစောရလျှင်ရသည်၊ သို့မဟုတ် ရေမိုးချိုးရင်း ခေါင်းထဲတဖြည်းဖြည်း ပေါ်လာသည်။

တက်စကိုမှ မိုက်ကယ်ဝင်း(မ)(စ)သည်လည်း ပြဿနာကို ခေါင်းအုံးအိပ်ခြင်း၏အကျိုးကျေးဇူးကိုသိသူဖြစ်သည်။ လူက အိပ်သွားသော်လည်း ဦးနှောက်က မအိပ်ဘဲ တစ်ညလုံးစဉ်းစားနေပုံရသည်။ မနက်အိပ်ရာထတွင် ပြဿနာကို ကွက်ကွက်ကွင်းကွင်း ရှင်းစွာမြင်နေသည်။ ဓာကိုနီမှ ပီတာစမစ်ကတော့ အိပ်ရာမှနိုးပြီး မိနစ်နှစ်ဆယ်လောက်ကြာသည့်အချိန်မှာ သူ့အတွေး ကြွယ်လှပုံအကြောင်း၊ စိတ်ကူးစိတ်သန်းကောင်း များစွာရတတ်ပုံအကြောင်း ပြောဆိုသည်။ ကိသ်အုတ်(စ)ကလည်း မနက်ပိုင်းဦးနှောက်ကြည်လင်ချိန်မှာ တစ်နေ့တာ ဆောင်ရွက်ရမည့် ကိစ္စဝိစ္စတွေကို ဉာဏ်မျက်စိထဲတွင် ကြိုတင်မြင်ယောင်ကြည့်တတ်ကြောင်း ပြောဆိုသည်။ ဤသည်မှာ ထိုတစ်နေ့ဆောင်ရွက်ရမည့် အရေးကြီးသော လုပ်ငန်းများကို အစမ်းလေ့ကျင့်ခန်း ဆင်းသကဲ့သို့ဖြစ်ရာ အလွန်ထိရောက်သော ကြိုထင်ပြင်ဆင်မှုတစ်ရပ်ဖြစ်ချေသည်။

ဤသည်တို့ကား အလိုအလျောက် ထိုးဖောက်သိမြင်ဉာဏ် ရင့်သန်သောခေါင်းဆောင်တို့ လွတ်လွတ်လပ်လပ် လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်နေကြပုံသဘော ဖြစ်၏။ ၎င်းတို့ကိုကြည့်လျှင် ရုံးချိန် ရုံးခန်းပြင်ပ မသိစိတ်အတွေးများ၏ ကြီးမားသော အခန်းကဏ္ဍနှင့် လုပ်ငန်းအပေါ် ၎င်းတို့ သြဇာသက်ရောက်လှပုံကို မြင်နိုင်၏။ ထို့ပြင် လုပ်ငန်းအကြီးအကဲဟူသည် ဘုတ်အဖွဲ့ရုံးခန်းနှင့် လုပ်ငန်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပွဲများလောက်နှင့်သာ ပြီးစီးနေသည်မဟုတ်။ လုပ်ငန်းတွင်းဘဝ ပြင်ပဘဝ များမျှတစွာ ပေါင်းစပ်ပါဝင်နေသည့် ပြည့်ဝစုံလင်သော လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက် (total person) အဖြစ် ရှင်သန်နေခြင်းဖြစ်ကြောင်းလည်း ယင်းအချက်များက ပြသလျက်ရှိသည်။

စင်စစ် ယင်းတို့သည်ပင်လျှင် ခေါင်းဆောင်များမှာရှိသည့် အချို့သော ထိပ်တန်းအရည်အသွေးများရရှိစေသည့် အကြောင်းရင်းများဖြစ်ချေသည်။

အလုပ်နှင့်အားလပ်မှုကြား စိတ်တံတားများ

နေအိမ်နှင့် အလုပ်ခွင်ကြား အသွားအပြန်ခရီးသည်လည်း အရေးကြီးတတ်သည်။ ၎င်းက အလုပ်စိတ်နှင့် အားလပ်စိတ်အကြား ပေါင်းကူးဆက်သွယ်ပေးသော အရာတစ်ခုဖြစ်တတ်သည်။ ထို့ပြင် လုပ်ငန်းအကြံဉာဏ်ကောင်းများ ရရှိစေသည့်နေရာ၌ မော်တော်ကားက ရုံးခန်းထက်သာသွားသော သဘောရှိသည်။

ဒဲရစ်ဒရိတ်ဆိုလျှင် အလုပ်ခွင်သို့တစ်နာရီခွဲကြာ ကားမောင်းရသည့် ခရီးစဉ်ကို သူ၏ အကောင်းဆုံး တွေးတောမှုများပြုလုပ်ရန် အချိန်အဖြစ် အားကိုးယုံကြည်ထားသည်။ အခြားသော အမ်ဒီတစ်ဦးဖြစ်သူ အင်ဒရူးမီချယ်ဆိုလျှင်လည်း ရုံးနှင့် ၄၅ မိနစ်ခရီးထက် ပိုနီးသောနေရာမှာ မနေ။ အလုပ်သို့ သွားစဉ်ပြန်စဉ် ကားထဲမှာသုံးရသည့် သည်အချိန်ကို သူတန်ဖိုးထားသည်။ သည်အချိန်အတွင်း ကိစ္စဝိစ္စတွေကို စိတ်အေးလက်အေး တွေးနိုင်ရုံမက သည်အချိန်က အားလပ်စိတ်မှ အလုပ်စိတ်သို့ အရှိန်တင်ရန်၊ အလုပ်စိတ်မှ အားလပ်စိတ်သို့ ပြန်လျှော့ရန်တို့အတွက်လည်း အသုံးဝင်သည်။ ဥပမာ– မနက်ပိုင်းအလုပ်သွားချိန်တွင် တစ်နေ့တာဆောင်ရွက်ရမည့် အလုပ်ကိစ္စများကို အကြမ်းဖျင်းစဉ်းစားကာ ယာယီလျာထားချက်များ၊ အလုပ်အစီအစဉ်များ ချမှတ်မည်။ ယင်းတို့နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် စိတ်ကူးစိတ်သန်းကောင်းများကို တေးမှတ်မည်။ တစ်ချိန်တည်းတွင် အိမ်မှပါလာသည့် မိသားစုပြဿနာ၊ လူမှုရေးပြဿနာများကို စဉ်းစားတန်သလောက် စဉ်းစားပြီးနောက် ခေါင်းထဲမှ ထုတ်ပယ်ခြင်း၊ နောင်စဉ်းစားရန် သိမ်းဆည်းထားလိုက်ခြင်းများ ပြုလုပ်ကာ ဦးနှောက်ကို အလုပ်ကိစ္စမှအပ အခြားအရာများ နှောင့်ယှက်မှုမရှိရအောင် ရှင်းလင်းပြင်ဆင်ပေးမည်ဖြစ်သည်။ ညနေအိမ်အပြန်ခရီးကျတော့ ယင်းနှင့်ပြောင်းပြန်။ အရေးကြီးသော အလုပ်ကိစ္စတွေကို အသင့်အတင့် ပြန်လှန်သုံးသပ်ပြီးနောက် ဦးနှောက်တွင်းရှိ အလုပ်ဖိုင်ထဲတွင် သိမ်းထားလိုက်မည်။ ထို့နောက် ရုပ်ပိုင်းရော စိတ်ပိုင်းပါ အားလပ်မှုအနေအထားဆီသို့ တဖြည်းဖြည်းရွေ့ပြောင်းသွားမည်။

ရုံးသွားရုံးပြန် လမ်းခရီးသည် သာမန်အတွေးပွားရုံမျှသာမဟုတ်၊ တစ်ခါတစ်ရံ၌ အာခိမိဒီလို အမြင်ပေါက်အတွေးများ ရရှိစေနိုင်လောက်သည်အထိလည်း အကျိုးပြုတတ်ပါသည်။

သို့သော် စိတ်ဝင်စားစရာတစ်ခုက ကားကိုတစ်ဦးတည်း ကိုယ်တိုင်မောင်း၍သွားလာကြသူများတွင်သာ ထိုအတွေ့အကြုံမျိုးရှိပြီး ဒရိုင်ဘာနှင့် အခံ့သားရုံးသွားကြသည့် ပုဂ္ဂိုလ်ကြီးများတွင်မူ ထိုသို့ရခဲလှခြင်းဖြစ်သည်။ ကားထဲမှာ ဒရိုင်ဘာဖြစ်စေ၊ ကားကြုံလိုက်စီးသူဖြစ်စေ တစ်ဦးဦးရှိနေပါက ၎င်းတို့က လုံးဝစကားမပြောသည့်တိုင် တစ်ကိုယ်တည်း ကားတစ်စီးနှင့် ခရီးသွားနေသူလို တီထွင်ဖန်တီးမှုအတွေးများ ပွားများနိုင်သည့်အနေအထားမျိုးမရတော့။ ကုမ္ပဏီဥက္ကဋ္ဌကြီးတစ်ဦးဆိုလျှင်၊ ကားစီးသွားရင်း မိမိအေးအေးဆေးဆေး စဉ်းစားခန်းဝင်လိုက ကားမီးကို မှိတ်လိုက်မည်၊ သည်အချိန်မျိုးတွင် မိမိအား လုံးဝအနှောင့်အယှက်မပေးနှင့်ဟူ၍ပင် ဒရိုင်ဘာအား မှာကြားထားသည်။

သို့သော် ဒရိုင်ဘာမောင်းသောကားကို စီးသွားသည့်အခါ မော်တော်ကားက ရုံးခန်း၏ အဆွယ်အပွားတစ်ခုသဖွယ်ဖြစ်ကာ ဖန်တီးမှုအတွေးများကို အားမပေးတတ်သောသဘောရှိနေပြန်သည်။

မိုဘိုင်းတယ်လီဖုန်း၊ မော်တော်ကားတယ်လီဖုန်းများမှာလည်း အကျိုးနှင့်အပြစ် ဒွန်တွဲနေသည့်အရာများဖြစ်သည်။ အချို့အကြီးအကဲများက ကားစီးသွားစဉ် စိတ်အေးလက်အေး တွေးတောခွင့်ရရန်အတွက် ၎င်းတယ်လီဖုန်းများကို ရှောင်ကြဉ်ကြသည်။ တချို့စီအီးအိုများကတော့ ခရီးသွားရင်းရလာသည့် အကြံကောင်းဉာဏ်ကောင်းတစ်ခု ပျောက်ပျက်မသွားမီ သက်ဆိုင်ရာမန်နေဂျာတစ်ယောက်ယောက်ထံ အကြောင်းကြားထားနိုင်ရန်အတွက် သည်တယ်လီဖုန်းများကို အမြဲဆောင်ကြသည်။ တယ်လီဖုန်းအပေါ် သဘောထားပုံ၌ ဆန့်ကျင်ကွာခြားနေသော်လည်း ကားစီးသွားစဉ်အချိန်ကို တွေးတောချိန်အဖြစ် တန်ဖိုးထားပုံချင်းကား အတူတူပင် ဖြစ်ပါသည်။

ကားတွင်းအတွေးသမား အတော်များများအတွက် ရေဒီယိုအသံသည်လည်း အနှောင့်အယှက်ဖြစ်လေ့မရှိပေ။ ရစ်ချတ်ဂွတ်ဒင်းဆိုလျှင် ခရီးရှည် ကားမောင်းသွားစဉ် ရေဒီယိုလေးဖွင့်ထားပါက ပို၍ပင် အဆင်ပြေသေးသည်ဟုဆိုသည်။ ရေဒီယိုသံက တီထွင်ဖန်တီးမှုအတွေးများပေါ်ထွက်စေမည့် စိတ်လက်ပေါ့ပါးသော အနေအထားမျိုး ဖန်တီးပေးသကဲ့သို့ တစ်ခါတစ်ရံ ၎င်းမှထွက်သည့် တေးသွား သို့မဟုတ် အချက်အလက်တစ်ခုက မသိတသိစိတ်အတွင်း စိတ်ဝင်စားဖွယ် အတွေးစများကို ဖော်ပေးတတ်သောသဘောလည်း ရှိသည်။

ခရီးထွက်ခြင်း

လုပ်ငန်းအကြီးအကဲများ၌ အလုပ်သွားအလုပ်ပြန်အပြင် ခရီးဝေးထွက်ရန် အခွင့်အရေးများလည်း များစွာရရှိတတ်ကြသည်။ မော်တော်ကား၊ မီးရထား၊ လေယာဉ်တို့ဖြင့် ခရီးရှည်သွားရ သည့်အခါ၌ စဉ်းစားတွေးတောရန်အချိန် အမြောက်အမြားရရှိပြီး အကျိုးကျေးဇူးလည်းများစွာ ဖြစ်ထွန်းလေ့ရှိသည်။ ဂိုးလဒင်းဝက်(စ)ဖုဒ်(စ)မှ ဘရိုင်ယင်မက်ဂိုင်းယားက သူတို့ကုမ္ပဏီ၌ သုံးစွဲနေသည့် ဂျုံမှုန့်ပြုပြင်ရေး နည်းစနစ်တစ်ခုကို မီးရထားခရီးရှည်သွားရင်း တခြားကိစ္စတစ်ခု တွေးနေစဉ် အမှတ်မထင် အမြင်ပေါက်ရရှိခဲ့ကြောင်း အထူးပြုပြောဆိုသည်။ ရုတ်တရက်လင်းလက်ထွက်ပေါ်သော အတွေးစများသည် အမှတ်တမဲ့ဆိုလျှင် လောလောဆယ် အသုံးမဝင်သလိုထင်ရတတ်သော်လည်း သေသေချာချာ စူးစမ်းစစ်ဆေးခြင်းများပြုသည့်အခါ၌ ယင်းတို့၏ အစစ်အမှန်တန်ဖိုးကို သိလာရတတ်ကြောင်း ၎င်းက ဆက်လက်သုံးသပ်ပြောဆိုသည်။ အဆိုပါ လင်းလက်အတွေးမျိုးက ဘုတ်အဖွဲ့ စည်းဝေးခန်းများ၊ စနေ တနင်္ဂနွေရက်အားမှာ ပြုလုပ်သည့် အကြံဉာဏ်ထုတ်ပွဲ (brainstorming weekends) များမှာထက် မီးရထားနှင့် ခရီးသွားစဉ်လိုအချိန်မျိုးမှာ ပို၍ရတတ်ကြောင်း ခေါင်းဆောင်အရာရည်မှန်းသူများ သိမှတ်ထားသင့်သည်။

တစ်ခါတစ်ရံ၌ အရေးကြီးသော အစီရင်ခံစာများ မိန့်ခွန်းစကားများသည်လည်း ရှည်လျားသော မီးရထားခရီး၊ လေယာဉ်ခရီးများအတွင်း ထွက်ပေါ်လာတတ်သည်။ ရိုးလ်စ်ရွိုက်စ်ကုမ္ပဏီ ဥက္ကဋ္ဌဆာရယ်(ဖ)ရော်ဘင်(စ)က အင်ဂျင်နီယာလောကတွင် တစ်ခုချင်းအနေဖြင့် အကြီးမားဆုံးဟု ဆိုရမည့် ပရိုဂျက်လုပ်ငန်းကြီးတစ်ခုကို ရှည်လျားသောလေယာဉ်ခရီးစဉ်အတွင်း သူ့ဦးခေါင်းထဲမှာ ဖန်တီးပုံဖော်ဖြစ်ခဲ့သည်ဟု ဆိုသည်။ အေဗွန်ကော့စမက်တစ်မှ ပေါလ်ဆော(သ)ဂိတ်သည်လည်း အမေရိကန်ပြည်သို့သွားသည့် လေယာဉ်ခရီးစဉ်အတွင်း ဈေးကွက်ဖြန့်ချိရေးနှင့်

စပ်လျဉ်းသည့် လုံးဝထူးခြားသော အမြင်သစ်တစ်ရပ်ကို ရရှိခဲ့သည်။

ခရီးသွားရခြင်းကို အတော်များများက မနှစ်သက်ကြပါ။ သို့သော် ယင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ မှန်ကန်သောသဘောထားရှိနိုင်မည်ဆိုက ခရီးသွားခြင်းသည် အလုပ်ခွင်တွင်း အလုပ်ချိန်တွင်းမှာ ထက် တီထွင်ဖန်တီးမှုအတွေးများ ထုတ်လုပ်ပေးတတ်သည့် ဆောင်ရွက်မှုတစ်ခုပင် ဖြစ်ပါသည်။

အော်တိုပိုင်းလော့နှင့် ဦးစားပေးရွေးချယ်မှု

ရုံးခန်းအနှောင်အဖွဲ့ကင်းသည့် လွတ်လပ်အတွေး၊ အထူးသဖြင့် ကားမောင်းသွားနေစဉ် ဖြစ်ပေါ်သည့်အတွေးတို့၏ သဘာဝက ထူးခြားအံ့သြဖွယ်ပင်ဖြစ်သည်။ ခရီးရှည်ကြီးမောင်းလာစဉ် ဖြတ်သန်းခဲ့ရသည့် လမ်းဆုံတွေ၊ လမ်းကွေ့တွေ၊ ကျေးရွာတွေကို လုံးဝမမှတ်မိလိုက်၊ သတိမထားမိလိုက်ဆိုတာမျိုး မကြာခဏပြောသံကြားရသည်။ 'ကျွန်တော်က အော်တိုပိုင်းလော့နဲ့ မောင်းနေသလိုမျိုးဗျ'ဟူ၍ပင် အတော်များများက ပြောကြသည်။

ဘယ်ပြဿနာကို စဉ်းစားမည်ဟူ၍ တိတိကျကျ သတ်မှတ်မထား၊ စိတ်ကို လွတ်လွတ်လပ်လပ် လွှင့်မျှောထားလိုက်သည့် ယင်းအတွေးခရီးစဉ်မျိုးသည် စိတ်ကူးသစ်များရရှိစေသကဲ့သို့ ပြဿနာများကိုလည်း အဖြေရှာပေးတတ်သည့် အလွန်တန်ဖိုးရှိသောအချိန်ပိုင်းများပင် ဖြစ်ပါသည်။

သည်အချိန်ပိုင်းများအတွင်း ဘယ်အရာကို စဉ်းစားမည်ဟူသော အချက်ကို လွတ်လပ်လွှင့်မျောစိတ်ကပင် သူ့ဦးစားပေးအစီအစဉ်နှင့်သူ ရွေးချယ်သွားလေ့ရှိသည်။ ထိုအကြောင်းကြောင့်ပင် မသိစိတ်ထဲတွင် လက်ငင်းပြဿနာဖြစ်နေသည့် လူမှုရေး သို့မဟုတ် အိမ်တွင်းရေးကိစ္စတစ်ခုက ယှဉ်ပြိုင်နိုင်ရာ ပြဿနာတစ်ရပ် စဉ်းစားနေဆဲတွင် တိုးဝင်နေရာယူလာခြင်းမျိုးသော်လည်းကောင်း၊ တစ်ခါတစ်ရံ ယင်းနှင့်ပြောင်းပြန်သော်လည်းကောင်း ဖြစ်တတ်ခြင်းဖြစ်၏။

ပုံမှန် အပြေးလေ့ကျင့်ခန်းယူကြသည့် အချို့စီအီးအိုများသည်လည်း ကားမောင်းစဉ်ဖြစ်ပေါ်သည့် အတွေးစဉ်များနှင့် ဆင်တူယိုးမှားများ ရရှိတတ်ကြကြောင်း ပြောဆိုသည်။ ကျန်းမာရေးအပြေးသမားတစ်ဦးဖြစ်သူ ချာတာကုမ္ပဏီမှ စီအီး ဂျက်ဖရီးဟားဘတ်က သူ့ခေါင်းထဲမှာ ဖြစ်ပေါ်သည့် ဦးစားပေးရွေးချယ်မှုဖြစ်စဉ်သဘောကို ပြောပြသည်။ လူးကပ်(စ) အယ်ရီစပေ့စ်မှ အမ်ဒီ ဖရန့်တာနာလည်း မာရသွန်တစ်ဝက်ပြေးစဉ်အတွင်း အကြောင်းကိစ္စများကို ပို၍ကြီးမားသောအစီအစဉ် အဆက်အစပ်များဖြင့် မြင်တတ်ပုံနှင့် တစ်ခါတစ်ရံ ရှာန်ဝင်အတွေးများ ရရှိလာပုံအကြောင်းများ ဖွင့်ဟပြောဆိုသည်။

မသိစိတ်မှ ထွက်ပေါ်သည့်အတွေးများမှာ ရုတ်တရက်အဖို့သော် ကစဉ့်ကလျား ထွက်ချင်တိုင်းထွက်လာသလို ထင်ရသော်လည်း တဖြည်းဖြည်း ပြန်လှန်သုံးသပ်ကြည့်သည့်အခါမျိုးတွင်မူ ၎င်းအတွေးများမှာ သူ့အစီအစဉ်နှင့်သူလာကြောင်း၊ ဦးစားပေးရွေးချယ်မှုသဘောရှိကြောင်း တွေ့မြင်ရတတ်ပေသည်။ ယင်းသို့ ရောက်တတ်ရာရာမဟုတ်ဘဲ သက်ဆိုင်ရာပုဂ္ဂိုလ်အတွက် အဓိပ္ပာယ်ရှိစွာ အစီအစဉ်တကျ ထွက်ပေါ်သော အတွေးစဉ်မျိုးကို ခရီးဝေးကားမောင်းသွားစဉ်မှာမက အခြားအလားတူ (အော်တိုပိုင်းလော့သဘောသက်ဝင်သည့်) အနေအထားများတွင်လည်း ရရှိတတ်သည်။ ဥပမာ– ကျွမ်းကျင်သော လှေသမားများ အေးအေးဆေးဆေး ရွက်လွှင့်သွားနေချိန်

မျိုး၊ ပြိုင်ဘက်မပါ တစ်ကိုယ်တည်း ဂေါက်ရိုက်ကစားစဉ်အခါမျိုး စသည်များဖြစ်သည်။

ထို့ကြောင့် လက်ယာဦးနှောက်ခြမ်းသည် ယင်းသို့ လွတ်လပ်ပေါ့ပါး အတွေးပွား၍ကောင်းသည့်အချိန်မျိုးတွင် ကျွန်တော်တို့ ပြဿနာများကို စဉ်းစားတွေးတောပေးရုံမက စဉ်းစားရမည့် ဦးစားပေးအစီအစဉ်ကိုပါ အသင့်တော်ဆုံးဖြစ်အောင် ရွေးချယ်နေရာချထားပေးသောသဘော ရှိပေသည်။ လက်ယာဦးနှောက်ခြမ်း၏ လွတ်လပ်သော ယင်းအတွေးစဉ်မျိုးသည် ခေါင်းဆောင်များအဖို့ အထူးတလည်ပင် အမှတ်အသားမပြုမိတော့သည့် ရှိနေသော အလေ့အကျင့်တစ်ခုဖြစ်နေသည်။ သည်ကျွမ်းကျင်မှုသည် သူတို့အောင်မြင်မှုရစေသည့် အကြောင်းအချက်တစ်ခု ဖြစ်ကြောင်းပင် သူတို့မသိမှတ်မိကြ။ "ဒါမျိုး လူတိုင်းတွေးတတ်ကြတာမဟုတ်လား"ဟူ၍ သူတို့မေးကြသည်။

မဟုတ်ပါ။ လူတိုင်းမတွေးကြပါ။ မန်နေဂျာအများစုတို့က ယင်းလက်ယာခြမ်း လွတ်လပ်အတွေးမျိုး ပေါ်ပေါက်စေမည့် အနေအထားမျိုးကို သူတို့အစီအစဉ်များထဲတွင် ထည့်သွင်းလေ့မရှိကြ။ မိမိတို့ကိုယ်ကို ယင်းအတွေးမျိုးပေါ်ဖို့ အခွင့်အရေးမပေးကြ။ ခရီးသွားခြင်းကို အချိန်ဖြုန်းခြင်းဟု သူတို့ ယူဆကြသည်။ မလွှဲမရှောင်သာသွားရမည်ဆိုလျှင်လည်း ဘယ်လို အမြန်ဆုံးရောက်မလဲသာ စိတ်စောပြီး မောနေကြသည်။ အတွေးပွားမည့် စိတ်အနေအထားမျိုး သူတို့မဖန်တီး၊ မရရှိကြ။

အလုပ်ဖောကပ်ခြင်းသည် မန်နေဂျာတို့၏ ပုဂ္ဂလိကဘဝအပေါ်၌ သက်ရောက်မှုများစွာဖြစ်ပေါ်သည်။ ကျန်းမာရေး၊ လူမှုဆက်ဆံရေးနှင့် အခြားအကျိုးစီးပွားများ ထိခိုက်ခြင်း ဖြစ်ရသကဲ့သို့ ၎င်းတို့ကတစ်ဖန် လုပ်ငန်းအပေါ်၌လည်းကောင်း၊ ရေရှည်လုပ်ငန်းဘဝအတွက်လည်းကောင်း ပြန်၍ ထိခိုက်မှုဖြစ်ပေါ်စေပေသည်။ စိတ်ပင်ပန်းခြင်း (stress) ၏ အန္တရာယ်များကို အများသိကြပါသည်။ သို့သော် မိမိတို့၏ အလုံးစုံသောဘဝနေထိုင်မှုပုံသဏ္ဌာန် (total life style) သည် မိမိတို့၏ စီမံခန့်ခွဲရေးစွမ်းရည်နှင့် ဦးဆောင်နိုင်မှုစွမ်းအားတို့အပေါ် မည်သို့သက်ရောက်နိုင်သည်ကို သဘောပေါက်သော မန်နေဂျာဦးရေ နည်းပါးလှပါသည်။ စင်စစ် ကျွန်တော်တို့၏ ဘဝနေမှုထိုင်မှုပုံသဏ္ဌာန်ကို သင့်တင့်စွာ ချိန်ဆပြောင်းလဲလိုက်မည်ဆိုလျှင်ပင် ကြီးမားသော အကျိုးထူးများ ကျွန်တော်တို့ ခံစားကြရမည်ဖြစ်ပါသည်။ တကယ့်ခေါင်းဆောင်စစ်များကား လုပ်ငန်းဘဝနှင့် ပုဂ္ဂလိက နေထိုင်မှုဘဝတို့ သဟဇာတဖြစ်အောင် လုပ်ဆောင်နိုင်မည့်နည်းလမ်းကောင်းများကို အချိန်ရှိဆဲ၊ ကျန်းမာရေးကောင်းဆဲကာလကပင် ကြိုတင်တွေ့သိခဲ့ကြသူများဖြစ်ပေသည်။

လွတ်လပ်ပျော်ပါးကစားခြင်း

အလုပ်ခွင်ပြင်ပမှာရှိချိန် သို့မဟုတ် အားလပ်စိတ်အနေအထား ရှိနေချိန်မျိုးတွင် လွတ်လပ်ပေါ့ပါးအတွေးပွားတတ်ပုံ၊ ဖန်တီးတီထွင်မှု အတွေးကောင်းများ ရရှိနိုင်ပုံအကြောင်း ဆိုခဲ့ပါသည်။ သို့သော် အားလပ်ချိန်ဆိုလျှင် ပျော်ပျော်ပါးပါး ကစားမြူးထူးသောအလုပ်၊ အားကစားအလုပ် စသည်များကိုသာ ပို၍ မြင်တတ်ကြပါသည်။ တစ်ဖန် ယင်းအလုပ်များသည်လည်း တကယ့် အမြှုပ်လုပ်ကိုင်

မည်ဆိုက လုပ်ငန်းခွင်မှာလောက်ပင် ကိုယ်အားစိတ်အား စိုက်ထုတ်ရသောသဘော ရှိပါသည်။ သို့သော် ယင်းတို့သည်လည်း လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အကြံဉာဏ်ကောင်းများထွက်ပေါ်စေမည့် စိတ်အနေအထားများ ဖန်တီးပေးနိုင်စွမ်း ရှိနေပြန်ပါသည်။ ငါးမျှားထွက်ခြင်း (ဆာဂျွန်ဟော့စကင်း(စ))၊ အမှောင်ခန်းတွင်း ဓာတ်ပုံကူးခြင်း (လော့ဒ်ယန်း)၊ မှန်လုံအိမ်ဥယျာဉ်တွင်း စိုက်ပျိုးခြင်း (ဘော့ပ်နိုက်(စ))စသည့်လုပ်ငန်းပြင်ပ ဝါသနာအလုပ်၊ အပန်းဖြေအလုပ်များအားဖြင့် လုပ်ငန်းအကြီးအကဲတို့ စိတ်သက်သာပေါ့ပါးမှုနှင့် ချမ်းမြေ့ရွှင်လန်းမှုများရရှိကြရာ ယင်းအချက်သည် ၎င်းတို့အားလူပုဂ္ဂိုလ်အဖြစ်လည်းကောင်း၊ လုပ်ငန်းခေါင်းဆောင်များအဖြစ်လည်းကောင်း အောင်မြင်မှုရရှိရေးအတွက် အထောက်အကူပြုပေသည်။

လမ်းလျှောက်ခြင်း၊ ကျန်းမာရေးအတွက်ပြေးခြင်း စသည်များသည်လည်း လုပ်ငန်းအကြီးအကဲတို့ နှစ်သက်သည့် စိတ်ပန်းဖြေ အားကစားနည်းများဖြစ်ကြသည်။ ရော့ခ်ဝဲကုမ္ပဏီမှ အနားယူသွားသူ ဖရန့်ဒေးဗီးစ်ကတော့ လမ်းလျှောက်ခြင်း၊ တဲစခန်းချခြင်းများအားဖြင့် ဦးနှောက်စွမ်းရည်ကို ထိပ်ဆုံးအဆင့်မှာ အမြဲရှိအောင် ထိန်းနိုင်ခဲ့သည်ဟု ဆိုသည်။ လူးကပ်(စ)ကုမ္ပဏီဥက္ကဋ္ဌ ဆာအန်တိုနီဂျိုးလ်ကမူ လေ့လော့ရှက်တိုက်ဝါသနာကြောင့် သူ၏တီထွင်ဖန်တီးမှုစွမ်းရည်များ ထက်မြက်နေရသည်ဟု ဆိုသည်။ မီနီမာရသွန် အပြေးသမား ဖရန့်တာနာကမူ ပြေးနေစဉ် ပေါ်လာသည့်အတွေးများ၊ အကြံကောင်းများကို မှတ်တမ်းတင်ရန်အတွက် အသံဖမ်းစက် (dictaphone) တစ်ခုပင် ယူဆောင်လေ့ရှိကြောင်း သိရသည်။ စိတ်ပျော်ရွှင်မှု၊ လွတ်လပ်ပေါ့ပါးမှု၊ သီးခြားကိုယ်ပိုင်နေရာဟူသော အနေအထားမျိုးတွင် ရှိနေမှုတို့သည် လူ၏တီထွင်ဖန်တီးမှုစွမ်းရည်များကို တိုးမြှင့်ပေးသောသဘောရှိရာ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး အဘယ့်ကြောင့် အောင်မြင်ရသည်ကို သိလိုက သူ၏အလုပ်နှင့် လုပ်ငန်းပြင်ပရှိ သူ၏လွတ်လပ်ပျော်ရွှင်သော နေထိုင်မှုဘဝတို့ကို ခွဲကြည့်၍ မရနိုင်ပေ။

အပန်းဖြေခရီးများ

"ဝန်ကြီးအဖြစ်နဲ့ ခင်ဗျားဘယ်အချိန်မျိုးတွေမှာ စိတ်ကူးအကြံအစည်ကောင်းတွေ အများဆုံးရတတ်သလဲ"ဟူ၍ မေးသည့်အခါ လော့ဒ်ယန်းက "ဩဂုတ်လ"ဟု မဆိုင်းမတွဖြေကြားခဲ့သည်။ ဤသည်မှာ လုပ်ငန်းပြဿနာ၊ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးပြဿနာများ စီစဉ်ဖြေရှင်းရေးတွင် အားလပ်ရက်ရှည်များ၏ အရေးပါပုံကို ပြခြင်းဖြစ်သည်။ အားလပ်ရက်ရှည်များ၊ ရပ်ဝေးမြေခြား အလုပ်ခရီးများ၊ သီလာခံများ စည်းဝေးပွဲကြီးများသို့ သွားရောက်ခြင်းများ စသည့် ပတ်ဝန်းကျင်အနေအထားလုံးလုံးလျားလျား ပြောင်းလဲသွားသည့် ခရီးစဉ်များသည် အတွေးအကြံကောင်းများ ထွက်စေမည့်နောက်ခံအနေအထားသစ်များကို ဖန်တီးပေးနိုင်ပုံရသည်။ ယင်းခရီးစဉ်များမှ ပြန်လည်ရောက်ရှိချိန်တွင် မူလရင်ဆိုင်ခဲ့လုပ်ငန်းပြဿနာများသည် အမြင်သစ်၊ အတွေးသစ်များအောက်၌ ရှင်းလင်းကြည်လင်၍သွားကာ ယခင်ကလောက် ကြီးကျယ်ခက်ခဲသည်မထင်ရတော့။

ဤနေရာ၌ မှတ်သားရန်အချက်တစ်ရပ်က လုပ်ငန်းပြဿနာတစ်ခုကို စဉ်းစားမည်ဟု ဦးနှောက်က ဆုံးဖြတ်ထားပြီးဖြစ်နေလျှင် မစဉ်းစားအောင် တားဆီး၍မရသဖြင့်သို့ အပန်းဖြေ

အားလပ်ရက်တွင် လုံးဝအားအားယားယား အနားယူပါ၊ အလုပ်ကိစ္စတွေ လုံးဝမစဉ်းစားနှင့်ဟု ကန့်သတ်ထား၍လည်း မရနိုင်ခြင်းဖြစ်သည်။ ကျွန်တော်တွေ့ဆုံမေးမြန်းသူများထဲတွင် အားလပ်ရက်ရှည်ကာလအတွင်း အလုပ်ကိစ္စကို အောင်အောင်မြင်မြင် မေ့ထားနိုင်ခဲ့သည်ဆိုသူအချို့ ရှိသော်လည်း ခေါင်းဆောင်အများစုကမူ စနေတနင်္ဂနွေရုံးအားရက်များမှာလိုပင် အားလပ်ရက်ရှည်တွင်လည်း လုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်သည့် အမြင်ပေါက်အတွေးတွေ ဖောက်ဝင်လာတတ်ကြောင်း ဝန်ခံပြောဆိုကြသည်။

လုပ်ငန်းအကြီးအကဲအများအပြားပင် ခရီးထွက်ချိန်၌ လုပ်ငန်းသောကအားလုံးကို လေဆိပ်ဘွင် ထားခဲ့မည်ဟု စိတ်ကူးလေ့ရှိကြသည်။ သို့သော် အချို့ကတော့ အားလပ်ရက်ရှည်အတွင်း အတွေးကောင်း၊ အကြံကောင်းတွေ ထွက်လာနိုင်ကြောင်း သိကြ တန်ဖိုးထားကြသည်ဖြစ်ရာ ခရီးထွက်သော်လည်း အလုပ်နှင့်ပတ်သက်၍ စိတ်တံခါးကို လုံးလုံးလျားလျားတော့ ပိတ်မထားဘဲ ရှိတတ်ကြသည်။ လွတ်လပ်ပေါ့ပါးသည့် အနေအထားမျိုးတွင် စိတ်က တီထွင်ဖန်တီးမှုစွမ်းအားများ ပိုမိုပြည့်ဝတတ်သည်ဖြစ်ရာ လူတစ်ကိုယ်လုံး မြှုပ်လိုက်လျှင် အလုပ်ကိစ္စပိုင်းက ကဲနေသည့် လုပ်ငန်းအကြီးအကဲများအနေနှင့် အားလပ်ရက်တွင် ထွက်ပေါ်သည့် ဖန်တီးမှုအတွေးများထဲတွင်လည်း အလုပ်ကိစ္စအတွေးများက အဓိကအများစုဖြစ်နေပေမည်။

အမြင်သစ်ဖြင့် မြင်တတ်ခြင်း

အားလပ်ရက်ရှည်တွင် ရရှိသည့်အခွင့်အရေးတိုင်းလိုပင် လုပ်ငန်းအတွက် အကျိုးရှိစွာအသုံးချနိုင်ကြပါသည်။ စီအီးအိုတစ်ယောက်ဆိုလျှင် တစ်ညနေ၌ ခရီးသွားဖော် မိတ်ဆွေတစ်ယောက်နှင့် စစ်တုရင်ထိုးရင်း စကားတွေအများကြီးပြောဖြစ်ရာက သူ့ကုမ္ပဏီအတွက် ပင်စင်အစီအစဉ်ကို အခြေခံကျကျပြောင်းလဲပစ်ရန် အကြံဉာဏ်များ ရရှိလာခဲ့သည်။ သည်အတွက် ဉာဏ်ပူဇော်ခ မကုန်ကျရုံမက သိသိသာသာ ပိုကောင်းသွားသော အစီအစဉ်သစ်မှလည်း များစွာအကျိုးကျေးဇူးရှိခဲ့ပါသည်။

တီထွင်ဖန်တီးဉာဏ်ဟူသည် အဓိကအားဖြင့် ပြဿနာရပ်များကို ရှုထောင့်သစ်၊ အမြင်သစ်များမှ ကြည့်ရှုခြင်းပင်ဖြစ်ရာ ယဉ်ကျေးမှုနောက်ခံချင်း မတူညီသူ၊ အလုပ်အကိုင်အမျိုးမျိုး လုပ်ကိုင်ကြသူများနှင့် အားလပ်ရက်ရှည်ကာလမျိုးတွင် အမှတ်မထင် တွေ့ဆုံမိ၊ ပြောဆိုဆွေးနွေးမိသည့်အခါ စိတ်ကူးကောင်းများထွက်ပေါ်အောင် အစဖော်ပေးရာရောက်သည့်စကားများ ကြားရတတ်ပေသည်။

ဆာဗိုဝမ်းမှ ဒဲရစ်ဒရိတ်မှာ ဇနီးသည်နှင့်အတူ နှစ်ယောက်တွဲ စက်ဘီးစီးရင်း အိုင်ယာလန်ပြည်၏ သဘာဝအလှများကို ရှုကြည့်ခံစားကာ ခေါင်းထဲ၌ ဖန်တီးမှုအတွေးများစွာ ထွက်ပေါ်ခဲ့သည်။ သို့သော် သည့်ထက်မက အကျိုးထူးလှသည်က အားလပ်ရက်ရှည်မှပြန်ရောက်ပြီး နှစ်ရက်သုံးရက်တွင်ဖြစ်သည်။ သည်နှစ်ရက်သုံးရက်တွင်မှ စောစောက အလုပ်ခွင်မှ လူရောစိတ်ပါ အနားယူခဲ့ခြင်း၏ အကျိုးကျေးဇူးကို သိသိသာသာခံစားရလေသည်။ ခရီးထွက်ခြင်းက သူ့အတွက် အကြံကောင်းဉာဏ်ကောင်းများနှင့် ထက်သန်မှုစွမ်းအားများ ကာလရှည်ကြာပြန်လည်ပေးအပ်သည့် အမြော်အမြင်ရှိသော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုတစ်ခု ဖြစ်ခဲ့ပေသည်။

ပျော်ရွှင်မှုနှင့် ဖန်တီးစွမ်းအား

အားလပ်စိတ်အနေအထား ဖြစ်ပေါ်စေမှုအတွက် အထောက်အကူပြုသည့် အခြားအချက်တစ်ရပ် ရှိသေး၏။ ယင်းကား စိတ်ချမ်းသာပျော်ရွှင်မှု (pleasure) ဖြစ်သည်။

မော်တော်ကား ရေဆေးခြင်းကဲ့သို့ လွယ်ကူသောအလုပ်မျိုးသည် အကယ်၍ လုပ်ရသူစိတ်၌ တာဝန်တစ်ခုထမ်းဆောင်နေရသည်ဟု သဘောမထားဘဲ အပျင်းပြေစိတ်အေးချမ်းသာ လုပ်ရမည်ဆိုက ဦးနှောက်မှ ဖန်တီးတီထွင်မှုအတွေးများ ထွက်ပေါ်စေနိုင်သောသဘော ရှိ၏။ အာရ် အက်(စ)ကွန်ပိုနင့်မှ ဂရန့်ရာဘေးဆိုလျှင် မော်တော်ကားအား ကိုယ်တိုင်ဆေးကြောသုတ်သင်ရခြင်းကို နှစ်သက်သူဖြစ်၏။ သန့်ရှင်းတောက်ပြောင်သွားသော ကားကိုကြည့်၍ နှစ်သက်ရခြင်း အရသာသည် ဦးနှောက်အတွက် ဆေးတစ်ခွက်ဖြစ်၏။

သို့သော် ကိုယ့်ကားကိုယ် ဆေးကြောရမည်ကို လုံးဝမနှစ်သက်နိုင်သည့် စီအီးအိုများလည်း အများပင် ရှိပါသည်။ ၎င်းတို့အတွက်တော့ သည်အလုပ်က လွတ်လပ်ပေါ့ပါးသောစိတ်အနေအထား မဖြစ်ပေါ်စေနိုင်မှာ သေချာသည်။

ထို့ကြောင့် အလုပ်နှင့်အားလပ်မှုတို့နည်းတူ စိတ်ပျော်ရွှင်မှု၊ စိတ်ညစ်ညျူးရမှုတို့သည်လည်း ကျွန်တော်တို့၌ အလိုအလျောက် ထိုးဖောက်သိမြင်သည့်အတွေးများ ထွက်ပေါ်စေမှု မထွက်ပေါ်စေမှုတို့အပေါ် သက်ရောက်မှုရှိသည်ဟုဆိုရပါမည်။ လူအတော်များများအဖို့တွင် ကားမောင်းခြင်း၊ ကားရေဆေးခြင်း၊ ဥယျာဉ်စိုက်ပျိုးခြင်း၊ ကျန်းမာရေးအတွက်ပြေးခြင်း စသည့်အလုပ်များသည် တမင်တကာ ကိုယ်အားစိတ်အား စိုက်ထုတ်နေရသည့် 'အလုပ်'ကြီးများဖြစ်နေနိုင်ရာ ၎င်းတို့အနေနှင့် ၎င်းအလုပ်များလုပ်နေစဉ်အတွင်း ဖောက်ထွက်အတွေးများ ရနိုင်လိမ့်မည် မဟုတ်ပေ။

တစ်ဖန်၊ ဥပမာ– ဗာန္ဒန်ဆင်ကီဆိုပါစို့။ သူက ကျန်းမာရေးအတွက် အပြေးလေ့ကျင့်ခန်း (jogging) လုပ်သူ ဖြစ်သည်။ သူပြေးသောအခါ ပထမတစ်မိုင်နှစ်မိုင်အတွင်းတွင် အတွေးတွေ သိပ်ကောင်းလေ့ရှိသည်။ သည်အချိန်က ပြေးရခြင်းအတွက် ပျော်ရွှင်ကြည်နူးနေသည့်အချိန်။ သို့သော် ခရီးဝေးလာသည်နှင့်အမျှ ပျော်ရွှင်မှုကျလာပြီး ပင်ပန်းမှုဝေဒနာဝင်လာသည်။ သည်အခါ၌ စောစောက သွက်လက်ထက်မြက်နေသော အတွေးများ လျော့ပါးကျဆင်းသွားလေသည်။ သူ့နည်းတူ အပြေးသမားတစ်ဦးဖြစ်သည့် ဂျက်ဖရီဟားဘတ်လည်း ၎င်းအတိုင်း တထေရာတည်းလို ကြုံတွေ့ရသည်ဟုဆိုသည်။ ထို့ကြောင့် တစ်ခေါက်တည်းသောအပြေးခရီးသည်ပင် တစ်ပိုင်း ပျော်ရွှင်၊ တစ်ပိုင်း ပင်ပန်း၊ တစ်ပိုင်း လွတ်လပ်စိတ်၊ တစ်ပိုင်း အလုပ်စိတ် ဖြစ်နေသည်ဟုဆိုရပေမည်။

သည်လို အမျိုးမျိုးအပြောင်းပြောင်းသော အနေအထားများနှင့် ယင်းတို့ကြောင့် အတွေးထက်မြက်မှု၊ မထက်မြက်မှုဟူသော အပြောင်းအလဲများ ဖြစ်နိုင်ပုံသဘောကို သိကာ သင့်တော်သလို ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းဖြင့် သူတစ်ပါးထက် ခေါင်းတစ်လုံးသာသော ဦးဆောင်သူများဖြစ်နိုင်ကြပါသည်။

ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးကဲ့သို့ ပြုမူနိုင်ရန်အတွက် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးကဲ့သို့ စဉ်းစားတွေးတောရပါမည်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးကဲ့သို့ စဉ်းစားတွေးတောတတ်ရန်အတွက်မူ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးကဲ့သို့ ကျင့်ကြံနေထိုင်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။

အရာဂတ်ခေါင်းဆောင်များအတွက် အကြံပြုချက်များ

(၁) အလုပ်စွဲသမား (workaholic) မဖြစ်ပါစေနှင့်။ အလုပ်စွဲခြင်းသည် ထိပ်တန်းသို့ ပို့ပေးမည့် အကျင့်ကောင်းမဟုတ်ပါ။ တကယ့်ခေါင်းဆောင်ကောင်းများသည် အလုပ်စွဲသမားများထက် သာပါသည်။ "အလုပ်မှအလုပ်" ဆိုသည့် စိတ်ဓာတ်မျိုးမှရသည့် အကျိုးအမြတ်များသည် များသောအားဖြင့် ရေရှည်ခံလေ့မရှိကြောင်း သိမှတ်ထားစေလိုပါသည်။

(၂) အလုပ်ခွင်၌ သင့်လုပ်ငန်းကစွင့်ပြုသမျှ အတိုင်းအတာအထိ တီထွင်ဖန်တီးမှုပြုဖါ။ သင့်ရုံး၊ သင့်ဌာန သို့မဟုတ် သင့်ကုမ္ပဏီတစ်ခုလုံးနှင့် စပ်လျဉ်း၍ သင့်ထံမှ စိတ်ကူးစိတ်သန်းနှင့် အကြံပြုချက်များ မည်မျှထွက်လာခဲ့သနည်းဟူသည်ကို သင့်အထက်လူကြီးနှင့် ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်းဖြင့် အကဲဖြတ်ကြည့်ပါ။ သင့်ထံမှ တီထွင်ဖန်တီးမှုအတွေးများ ပိုမိုထွက်ပေါ်စေမည့် ပတ်ဝန်းကျင်မျိုး သင့်ဘာသာ ဖန်တီးတည်ဆောက်ယူပါ။

(၃) မည်သည့်နေရာများတွင် အလုပ်ကို ပိုအာရုံဝင်၍ မည်သည့်နေရာများတွင် အခြားကိစ္စဝိစ္စများ အပေါ် သင်ပို၍ အာရုံဝင်တတ်ပါသနည်း။ မိမိဘာသာ ခွဲခြားစိစစ်က ဦးစားပေးအလိုက် မှတ်သားထားပြီး မိမိလိုလားသောဝန်းကျင်ကို မိမိဘာသာ ရွေးချယ်ပါ။ မိမိမရည်ရွယ်သော ဝန်းကျင်အနေအထားမျိုးထဲ အမှတ်မထင် ဆွဲငင်ခြင်းမခံရအောင် သတိထားပါ။ ဤနည်းအားဖြင့် မိမိကိုယ်ကို မိမိပိုင်သောသူဖြစ်အောင် တည်ဆောက်ယူပါ။

(၄) သင်သည် သင်နှင့် တကယ်လိုက်ဖက်သည့်အလုပ်တွင် ရှိပါသလား ပြန်လှန်သုံးသပ်ပါ။ မဟုတ်ဘူးဆိုက သင်ဘယ်အလုပ်မျိုးလုပ်ချင်သလဲ စဉ်းစားပါ။ ရုတ်တရက် အပြောင်းအလဲလုပ်ဖို့တော့ လွယ်ချင်မှလွယ်ပါမည်။ သို့သော် သင့်စိတ်ထဲမှာ ပန်းတိုင်တစ်ခုရှိသွားပြီဆိုလျှင် ယင်းသို့သွားရန် လမ်းကြောင်းကို မသိစိတ်က တဖြည်းဖြည်းဖော်ပေးပါလိမ့်မည်။ ယင်းသို့ရောက်ရန် နည်းလမ်းအကြံကောင်းများလည်း ထုတ်ပေးလာလိမ့်မည်။ ယင်းပန်းတိုင်သည် လောလောဆယ်တွင် မဖြစ်နိုင်ဘူး ထင်ချင်ထင်နေရပါလိမ့်မည်။ သို့သော် မသိစိတ်က ၎င်းသို့ ပို့ဆောင်မည့် ထိုးဖောက်အမြင်များ အံ့ဩဖွယ် ထုတ်ပေးလာနိုင်သည်ကိုကား မျှော်လင့်ထားစေလိုသည်။

(၅) အလုပ်ခွင်၌ဖြစ်စေ၊ အလုပ်ခွင်ပြင်ပ၌ဖြစ်စေ သင်ဆောင်ရွက်သည့် အလုပ်မှန်သမျှကို အကောင်းဆုံးဖြစ်အောင် ကြိုးစားလုပ်ဆောင်ပါ။ သင်စိတ်မပါသောအလုပ်များကို ချန်

ထားခဲ့ပြီး စိတ်ဝင်စားမိသည်များကို တစ်ခုပြီးတစ်ခု စမ်းသပ်လုပ်ကိုင်ကြည့်ပါ။ ယင်းအလုပ်များကို သင့်အတွက် အရေးပါမှုအစီအစဉ်အတိုင်း စာရင်းတင်ပါ။

(၆) အလုပ်စိတ်တွေ၊ စိတ်တွင်းတင်းမာမှုတွေလျော့ကာ သက်သောင့်သက်သာ နေနိုင်ဖို့ တတ်နိုင်သမျှကြိုးစားပါ။ သည်အတွက် နည်းလမ်းတွေလည်း စဉ်းစားကြံဆပါ။ သင်ဘယ်အရာကို လုပ်မည်၊ ဘယ်တော့လုပ်မည်ဆိုသည်များ စဉ်းစားဆုံးဖြတ်ပြီးလျှင် ဒိုင်ယာရီ၌သော်လည်းကောင်း၊ အခြားတစ်နည်းနည်းဖြင့်သော်လည်းကောင်း မိမိကိုယ်ကို ကတိပြုချက်ရယူပါ။

(၇) မည်သည့်နည်းနှင့်ဖြစ်စေ အလုပ်ခွင်မှာ ပျော်အောင်နေမည်ဟု ဆုံးဖြတ်ချက်ချပါ။ ထို့နောက် ယင်းသို့အလုပ်ခွင်အပေါ် သဘောထားပြောင်းလဲပြီးသည့်နောက် မည်သို့သောအပြောင်းအလဲတွေ ဖြစ်ပေါ်သည်ကို စောင့်ကြည့်ပါ။

(၈) ခရီးသွားချိန်ကို တန်ဖိုးအရှိဆုံးအသုံးချပါ။ မကြာမီတက်ရောက်ရမည့် အစည်းအဝေးများ၊ တွေ့ဆုံပွဲများ၊ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပွဲများ စသည်တို့တွင် မည်သို့ အောင်အောင်မြင်မြင်ဆောင်ရွက်နိုင်မည်ကို ကြိုတင်မြင်ယောင်မှန်းဆခြင်းတို့ အပါအဝင် စဉ်းစားတွေးတောမှုများကို ခရီးသွားချိန်အတွင်းလည်းကောင်း၊ အခြားစောင့်ဆိုင်းရသည့် အချိန်ကာလများအတွင်းလည်းကောင်း ပြုလုပ်ပါ။

(၉) နေ့စဉ်အချိန်အနည်းငယ်မျှကို စိတ်ကူးယဉ်အိပ်မက်မက်ရန်အတွက် အသုံးပြုပါ။ သင့်ကိုယ်သင် ယခုထက်အဆင့်မြင့်သောနေရာတွင် မြင်ယောင်ကြည့်ပါ။ ဦးစီးခေါင်းဆောင်သောအလုပ်များ သင်မည်သို့လုပ်ဆောင်နိုင်ပုံနှင့် ခေါင်းဆောင်နေရာမှ ခံစားရမှုများ မည်သို့ရှိနိုင်ပုံကို မှန်းဆတွေးတောကြည့်ပါ။

၁၀) နေ့စဉ် သင့်ကိုယ်ပိုင်အတွေးများကို တွေးတောရန် အချိန်အတန်အသင့် ရအောင်ယူပါ။ သင်ဘယ်သို့ စဉ်းစားတွေးတောတတ်သလဲ သိအောင်လုပ်ပါ။ ပြန်လည်အမှတ်ရခြင်း၊ မိမိကိုယ်ကို အခြားလူတစ်စုံတစ်ယောက်နေရာ၌ စဉ်းစားကြည့်ခြင်း၊ ရည်မှန်းချက်သစ်တစ်ခု မည်သို့အောင်မြင်နိုင်မည်လဲ စဉ်းစားကြည့်ခြင်း၊ မိမိ၏စိတ်အနေအထားကို ပြောင်းလဲကြည့်ခြင်း၊ ဥပမာ– ကျေးဇူးတင်ကြည့်ခြင်း၊ အကောင်းမြင်ကြည့်ခြင်း စသည်များကိုလိုသလိုရအောင် ပြုလုပ်ကြည့်ပါ။

၁၁) ထိုင်စရာကုလားထိုင်တစ်လုံးပါဝင်သည့် သင့်စိတ်တိုင်းကျ သီးသန့်ကိုယ်ပိုင်နေရာတစ်ခုဖန်တီးရယူပါ။ သည်နေရာသည် တီထွင်ဖန်တီးမှုအတွေးများ၊ အကြံကောင်းဉာဏ်ကောင်းများ၊ ပြဿနာတို့၏အဖြေများ ရလေ့ရှိသည့်နေရာတစ်ခု ဖြစ်လာပါစေ။ သင့်အတွက်

စိတ်လက်ပေါ့ပါးမှုရှိစေပြီး စဉ်းစားတွေးတောခြင်းအလုပ်ကိုလည်း ပို၍ လွတ်လွတ်လပ်လပ် လုပ်နိုင်စေသည့် မည်သည့်နေရာဒွာနမျိုးကိုမဆို တန်ဖိုးထားထိန်းသိမ်းပါ။

(၁၂) သင့်ခေါင်းထဲမှ ဖန်တီးတီထွင်မှုအတွေးများ အများဆုံးထွက်တတ်သည့် အချိန်သည် မည်သည့်အချိန်မျိုး ဖြစ်ပါသလဲ။ နေ့စဉ် ထိုအချိန်မျိုးမှာ အတွေးပွားဖြစ်အောင် ဂရုစိုက် စီစဉ်ပါ။ လိုအပ်လျှင် အိပ်ရာမှ နည်းနည်းပိုစော၍ထခြင်းမျိုး၊ နေ့လယ်စာကို တစ်ကိုယ် တည်းထွက်စားခြင်းမျိုး စသည်များ ပြုလုပ်ပါ။ သင်၏ အကောင်းဆုံးစဉ်းစားတွေးတော ချိန်ကို လေးစားပါ။ ဂရုစိုက်ပျိုးထောင်မှုပြုပါ။



၆

ထိတွေ့မှုရှိခြင်း

အကောင်းဆုံးကိုရှာဖွေခြင်း (In Search of Excellence) အမည်ရှိစာအုပ်၌ တွမ်ပီတား(စ)နှင့် ရောဘတ်ဝါတာမင်တို့က အမ်ဘီဒဗလျူအေ (MBWA)ခေါ် လျှောက်လှည့်စီမံခန့်ခွဲမှု (management by wandering around - or walking about) အကြောင်းရေးသားခဲ့သည်။ ၎င်းပုံစံ စီမံခန့်ခွဲမှုမျိုးကို အကောင်းဆုံးဆိုသော အမေရိကန်ကုမ္ပဏီအများအပြားတွင် ကျင့်သုံးလျက်ရှိကြောင်း ၎င်းတို့ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။

အကြီးအကဲတို့၏ ရှုထောင့်မှကြည့်ရသော် အမ်ဘီဒဗလျူအေဟူသည် လုပ်ငန်းနှင့် ကောင်းစွာထိတွေ့မှုရှိခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် လျှောက်လှည့်စီမံခန့်ခွဲမှုဟူသော အသုံးအနှုန်းအရပင် ၎င်းပုံစံဆောင်ရွက်မှုမျိုးကို အတွင်းစွဲ (introvert)များထက် အပြင်စွဲ (extrovert) ပုဂ္ဂိုလ်များက သာ၍နှစ်သက်ကြလိမ့်မည်ဖြစ်ကြောင်း ခန့်မှန်းနိုင်ပါသည်။ အကြီးအကဲနေရာရယူထားကြသူများထဲတွင်မူ အတွင်းစွဲသမားရော၊ အပြင်စွဲသမားများပါ ပါရှိနေပါသည်။ ထို့ကြောင့် အမ်ဘီဒဗလျူအေသည် ထိပ်တန်းခေါင်းဆောင်တို့၏ ထူးခြားသောလက္ခဏာတစ်ခုဟု ပြောဆိုရန် မဖြစ်နိုင်ပါ။ သို့သော် လုပ်ငန်းနှင့်မပြတ်ထိတွေ့မှုရှိရေး (keeping in touch)မှုကိုကား ခေါင်းဆောင်အားလုံးတို့ တညီတညွတ်တည်း လက်ခံထားကြပါသည်။

လျှောက်လှည့်စီမံခန့်ခွဲမှု

ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်မှုအပိုင်းရော၊ ဝန်ဆောင်မှုအပိုင်းမှာပါ လျှောက်လှည့်စီမံခန့်ခွဲမှု ပြုနိုင်ကြသည်။ ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်သူများက စက်ရုံအလုပ်ရုံများသို့လှည့်သည်။ လက်လီ အရောင်းလုပ်ငန်းသမားများက ၎င်းတို့၏စတိုးဆိုင်များသို့ လှည့်သည်။

မာ့ခ်(စ)အင်စပင်ဆာမှဥက္ကဋ္ဌ ဆာရစ်ချတ်ဂရင်းဘာရီသည် သောကြာနေ့တိုင်း စတိုးဆိုင်တစ်ဆိုင်သို့ သွားရောက်လေ့ရှိသည်။ ဤသည်မှာ ၎င်းကုမ္ပဏီ စတင်တည်ထောင်သူများ လက်ထက်ကတည်းက ရှိခဲ့သည့်အစဉ်အလာဖြစ်သည်။ ဆာရစ်ချတ်အရင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သူ လော့ဒ်ဆီယက်(ဖ)ဆိုလျှင် သူပင်စင်ယူသည့် (၁၉၈၄)ခုနှစ်အထိသောကာလအတွင်း အခြားနေရာများထက် မာ့ခ်(စ) အင်စပင်ဆာ စတိုးဆိုင်များတွင်သာ ပို၍တွေ့ရလေ့ရှိသည်။ သို့သော် ၎င်းတို့အပါအဝင် အခြားကုမ္ပဏီအများအပြားမှာပင် အကြီးအကဲများ သောက်ခြေစတိုးဆိုင်ငယ်များအထိ လိုက်ကြည့်သည့်စနစ်က ရိုးနေ အသားကျနေပြီဖြစ်သည်။ လက်လီ

ဆိုင်ငယ်များတွင် မန်နေဂျာလုပ်နေသူများသာမက သူတို့လက်အောက်ဝန်ထမ်း အများစုပင် ကုမ္ပဏီအကြီးအကဲကို ကြောင်ကြောင်ပိုစတာ သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီသတင်းစာ၌ ဓာတ်ပုံလောက်တော့ မြင်ဖူးသည်ဖြစ်ရာ ဆိုင်သို့အမှတ်မဲ့ဝင်စစ်ရန် မဖြစ်နိုင်တော့။ ယင်းသို့ လိုက်လံစစ်ဆေး ကြည့်ရှုသည့်စနစ်က လုပ်ငန်းစတင်တည်ထောင်သည့် ပထမမိုင်း မျိုးဆက်ပုဂ္ဂိုလ်ကြီးများ ခေတ်ကကဲ့သို့ ထိရောက်မှုရှိဟန် မတူတော့။

ကောင်တာ၏ အခြားတစ်ဖက်မှာ

ခေါင်းဆောင်အတော်များများကတော့ လူကြီးကိုယ်တိုင် အစီအစဉ်ဖြင့် ကွင်းဆင်းစစ်ဆေးခြင်း ကို တန်ဖိုးရှိလှသည်မထင်ကြ။ စီစီအက်(စ)ဘီမှ ဒဲရစ် ဝီလျံ(စ)ကဆိုလျှင် လက်အောက်လူများ ကို ခေါ်ယူမေးမြန်းခြင်း၊ အစီရင်ခံစာတင်ခိုင်းခြင်းတို့ဖြင့်ပင် သိလိုသမျှ သိခွင့်ရနေပြီဖြစ်ရာ နေရာတကာ စီအီးကိုယ်တိုင် လျှောက်သွားနေစရာမလိုဟု ခံယူသည်။ သို့သော် သွားတွေ့ခြင်း နှင့် ခေါ်တွေ့ခြင်းနည်းလမ်းနှစ်ရပ်တွင်သာ ကြိုက်ရာကိုရွေးနိုင်မည်။ ခေါင်းဆောင်အနေနှင့် ကိုယ့်ရုံးခန်းထဲမှာချည်း တစ်ထီးတစ်နန်းနေ၍ကား မရနိုင်တော့ပေ။

"အောက်ခြေအဆင့်တွေကို မျက်ခြည်မပြတ်အကဲခတ်ခြင်းဟာ ဒီကုမ္ပဏီရဲ့ လုပ်ငန်း ယန္တရားမှာ မရှိမဖြစ်တဲ့အခန်းကဏ္ဍတစ်ခုပဲ"ဟူ၍ ဖို့တ်ဟိုတယ်အုပ်စုအကြီးအကဲ ဆာရော့ကို ဖို့တ်ကဆိုသည်။ အခြားစီအီးအိုတို့ထံမှလည်း သည်စကားမျိုးပင် ထပ်တလဲလဲကြားခဲ့ရသည်။

စိန့်စဘာရီမှ တွမ်ဗီနာကမူ စားသုံးသူ၏အမြင်မျိုးရဖို့အတွက် ကောင်တာ၏အခြားတစ် ဖက်မှ သွားကြည့်ရန်မှအပ အခြားနည်းလမ်းမရှိကြောင်း ပြောဆိုသည်။ သူက တကယ့်အမ်ဘီ ဒဗလျူအေ သမားစစ်စစ်ဖြစ်သည်။ စနေနေ့ လေးနာရီလိုအချိန်မျိုးမှာ တကယ့်စားသုံးသူအစစ် ပုံစံအတိုင်း ဆိုင်ထဲသို့ဝင်ပြီး တကယ်ဈေးဝယ်ကြည့်သည်။

လန်ဒန်လူတန်လေဆိပ်မှ စီအီးရစ်ချတ်ဂွတ်ဒင်းကတော့ သူ့မှာ စစ်ဆေးကြည့်ရှုစရာ သည်တစ်နေရာတည်းရှိရာ သည်နေရာကိုပင် နေ့စဉ်ပုံမှန်လှည့်လည်ကြည့်ရှုသည်။ အာချီနော် မင်ကိုလည်း သူ့အက်စဒါစတိုးဆိုင်များတွင် အမြဲမြင်ရသည်။ သူက ထက်အောက်အပြန်အလှန် ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ဆက်ဆံရေးသမား။ နှစ်စဉ်ဝန်ထမ်းထောင်ပေါင်းများစွာနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေး ပြောဆိုသူ။

လက်လီဆိုင်တွဲ လုပ်ငန်းအကြီးအကဲများစွာ၌ပင် သူတို့ကိုယ်ပိုင် အမ်ဘီဒဗလျူအေ မှုဟန်များရှိကြသည်။ ကိုအော်ပရေးတစ်ဟိုးလ်ဆေးလ်ဆိုဆိုင်တီမှ ဥက္ကဋ္ဌလင်းဖိုက်(ဖ)သည် ခရစ္စမတ်အကြိုကာလအတွင်း သူ့လက်အောက်ရှိ ကိုအော့(ပ)ဆိုင်တိုင်းကို တစ်ခေါက်ရောက် အောင် သွားလေ့ရှိခဲ့သည်။ ၎င်းအစီအစဉ်က အကျိုးကျေးဇူးတော့ရှိပါသည်။ သို့သော် သူ သွားသည့်အချိန်ကာလက ဆိုင်တွေမှာ အလုပ်ရှုပ်သည့်အချိန်ဖြစ်ရာ လုပ်ငန်းပို၍တိုးတက်လာ သည့်အခါ၌ သူ့အစီအစဉ်အတိုင်း ဆက်လုပ်ရန် မဖြစ်နိုင်သလောက် ခက်လာသည်။ သို့နှင့် ဆိုင်ပေါက်စေ့ လှည့်လည်ရေးအစီအစဉ်ကို ခရစ္စမတ်အကြိုကာလအစား တစ်နှစ်တာပတ်လုံး အတွင်း ဖြန့်ခွဲနေရာချထားပေးလိုက်ရသည်။

အဲလိုင်း(တ)ဘရူးဝယ်ရီး(စ)မှ အမ်ဒီ ဒေါက်ဂလပ်(စ)ဆဲထရာချန်ကတော့ သိုလှောင်ရုံများသို့ သွားရောက်သည့်အခါတိုင်း မိမိဘယ်သူဘယ်ဝါဖြစ်ကြောင်းကို ပထမဆုံးတွေ့ရသူအား မိတ်ဆက်ပြောဆိုလေ့ရှိသည်။ သူ့နာမည်ထုတ်ပြောလိုက်လျှင် အချို့ကအံ့အားသင့်သွားကြသည်။အတည်ပေါက်နှင့် လာနှောက်နေတာလားပင် အောက်မေ့သူအောက်မေ့ကြသည်။ သူ့နည်းသူ့ဟန်က အထက်အောက်ဆက်ဆံရေးအတွက် တန်ဖိုးရှိလှသည်။ သူက အောက်ခြေနှင့်တကယ်ထိတွေ့မှုရှိသည့် အကြီးအကဲတစ်ယောက်ဖြစ်သည်။

ကြိုတင်သတိပေးစနစ်များ

လုပ်ငန်းအကြီးအကဲတစ်ယောက်အဖို့ စတိုးဆိုင်တစ်ဆိုင်ကို ခဏမျှလှည့်ကြည့်လိုက်ရုံဖြင့် ရရှိနိုင်သည့်အချက်အလက်များက ကြီးမားများပြားလှသည်။ စိန့်စဘာရီမှာ မိမိဆောင်ရွက်စဉ်က စတိုးဆိုင်တစ်ဆိုင်ကို သုံးလေးမိနစ်မျှကြည့်လိုက်လျှင်ပင် သည်ဆိုင်၏အခြေအနေကို အကြမ်းဖျင်းပြောနိုင်ကြောင်း၊ နာရီဝက်လောက်ကြည့်မည်ဆိုလျှင်မူ ဆိုင်မန်နေဂျာ ရက်သတ္တပတ်ပေါင်းများစွာ အလုပ်ရှုပ်သွားစေမည့် ဆိုင်၏ချို့ယွင်းချက်၊ အားနည်းချက်တွေ သူတွေ့ရှိဖော်ထုတ်နိုင်ကြောင်း ပီတာဒေးဗစ်က ဆိုပါသည်။

ဘာတန်ဂရု(ပ)မှ ဂျွန်ဟွာနာသည်လည်း အလားတူ စတိုးဆိုင်တွေလိုက်ကြည့်ကာ ဆိုင်မှာရှိသည့်ပြဿနာများကို 'ဆဋ္ဌမအာရုံ'ဆိုသည်မျိုးအားဖြင့် သိမြင်တတ်သူတစ်ဦး ဖြစ်သည်။ ကြည့်ရသည်မှာ တဒင်္ဂကြည့်ရှုစဉ်အတွင်း အမှတ်မထင်မြင်လိုက်ရသည့် အသေးစိတ်ကလေးများကို မသိစိတ်က စုစည်းဆက်စပ်ကာ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ပေးလိုက်သည့်သဘော ဖြစ်ဟန်တူသည်။ ကျွမ်းနေသည့် လျှပ်စစ်မီးသီးများနေရာမှာ အသစ်လဲမတပ်တာ၊ မရှင်းပျ မသွက်လက်သည့် ဆိုင်ဝန်ထမ်းတို့၏မျက်နှာ၊ သူတို့မျက်လုံးတွေ ဘေးသို့လွှဲဖယ်သွားကြတာ၊ ဝယ်သူတချို့၏ မှတ်ချက်စကားများ နားစွန်နားဖျားကြားလိုက်ရတာ၊ ဆိုင်မှာဖွင့်ထားသည့် တေးသီချင်းသံတွေ ဆူညံလွန်းတာ၊ ပိုစတာတွေ ထွက်ပေါက်ဆိုင်းဘုတ်ကို ပိတ်ပြီးချိတ်ထားတာစသည့် အချက်တွေက တစ်ခုချင်းဆိုလျှင် သိပ်အရေးမကြီးသလိုထင်ရသော်လည်း စုပေါင်းဆက်စပ်မိသည့်အခါ စီမံခန့်ခွဲမှုအပိုင်း၊ ဝန်ထမ်းတို့၏သဘောထားအပိုင်းတို့တွင် ချို့ယွင်းအားနည်းချက်များရှိနေကြောင်း လင်းခနဲမြင်သွားစေသည်။

လုပ်ငန်းခွဲများဆီ လျှောက်လှည့်ကြည့်စဉ် လှစ်ခနဲမြင်လိုက်ရတတ်သည့် အလိုအလျောက်ထိုးဖောက်အမြင်များသည် အကောင်းဆုံးကွန်ပျူတာများပင် ဖော်ထုတ်မပေးနိုင်သည့် ကြိုတင်သတိပေးချက်များဖြစ်သည်။ ဖို့တ်ဟိုတယ်အုပ်စုမှ ဆာရော့ကိုဖို့တ်က "ဟိုတယ်တစ်ခုထဲဝင်သွားလိုက်တာနဲ့တစ်ပြိုင်နက် ဒီဟိုတယ် ဘယ်ပုံစံခန်းသွားနေတယ်ဆိုတာ ကျွန်တော်တန်းမြင်တယ်။ ပြဿနာတွေဟာ စာရင်းဇယားထဲမှာ ကိန်းဂဏန်းတွေအနေနဲ့ ပေါ်မလာခင် အစောကြီးကတည်းကကို ကျွန်တော်သိနေပြီ"ဟူ၍ ဆိုခဲ့သည်။

တစ်ခါတစ်ရံ၌မူ ကွင်းဆင်းကြည့်ရှုခြင်း၏အကျိုးကျေးဇူးကို ချက်ချင်းလက်ငင်း မခံစားရ။ ဥပမာ– ဂျွန်ဟွာနာဆိုပါစို့။ ဟွာနာက သူ့ကိုယ်သူ 'အမြင် အာရုံသမား' (visualiser)ဟု

သတ်မှတ်သည်။ လုပ်ငန်းတစ်နေရာသို့ သွားရောက်ကြည့်ရှုစဉ် မြင်တွေ့ခဲ့ရသည်များကို ဗီဒီယိုတိပ်ခွေဖွင့်ကြည့်သလို သူ့အသေးစိတ် ပြန်လည်မြင်ယောင်ကြည့်၍ရသည်ဟု ဆိုသည်။ ထုံးစံအားဖြင့်တော့ နေ့လယ်ခင်းမှာ ကွင်းဆင်းကြည့်လာခဲ့လျှင် ညပိုင်း၌သို့မဟုတ် နောက်တစ်နေ့၌ သည်ရှုခင်းတွေ အသေးစိတ်ပြန်မြင်လေ့ရှိသည်။ အဆိုပါလုပ်ငန်းကဏ္ဍနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ပြောစရာ ဆိုစရာ ပြုပြင်စရာတွေအားလုံး ပေါ်လာပြီးနောက်တွင် ၎င်းစိတ်ကူးစိတ်သန်းများ ညွှန်ကြားချက်များကို သက်ဆိုင်ရာဝန်ထမ်းအသီးသီးထံသို့ (သူမေ့လျော့မသွားမီ) အလျင်အမြန် ဆက်သွယ်ပေးပို့လိုက်တတ်သည်။

ယင်းသို့ ဆောင်ရွက်ပြီးပြီဆိုလျှင်တော့ စောစောကဗီဒီယိုကြည့်သလို ပီပီပြင်ပြင် မြင်ယောင်၍ရခဲ့သည့် အရာများအားလုံးသည် သင်ပုန်းကိုဖျက်လိုက်သလို သူ့မှတ်ဉာဏ်ထဲမှ မကြာမတင်ပင် ပျောက်ကွက်၍သွားသည်ဟု ဆိုသည်။

အတွေ့အကြုံသက်သက်မဟုတ်

ဆဋ္ဌမအာရုံဟုဆိုခဲ့သော အတွေ့အကြုံမျိုးသည် ကြုံနေကျမဟုတ်သူများအတွက် ထူးခြားလှသယောင်ထင်ရသော်လည်း သည်အဖြစ်မျိုးကို ရိုးနေပြီဖြစ်သော ခေါင်းဆောင်များအဖို့မှ အယူးတလည်ချီးမွမ်းဖွယ်မဟုတ်၊ အတွေ့အကြုံအရသိတာပါဟု သာမန်မှတ်ချက်ချစရာကိစ္စများ ဖြစ်နေသည်။

စတိုးဆိုင်သမား ကုန်ပစ္စည်းထုတ်လုပ်သူများနည်းတူ ဆောက်လုပ်ရေးသမားများလည်း အမ်ဘီဒဗလျူအေပုံစံ လုပ်ငန်းခွင်စစ်ဆေးကြည့်ရှုမှုများ ပြုလုပ်တတ်ကြ၏။ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းခွင်ဟူသည်က မြို့ပြအိမ်ရာဖော်ထုတ်ရေးလုပ်ငန်းမျိုးလည်း ဖြစ်နိုင်၏။ နိုင်ငံရပ်ခြားတိုင်းတစ်ပါးတွင်လုပ်ရသည့် ပေါင်ငွေသန်းထောင်ပေါင်းများစွာ တန်ဖိုးရှိသော ရေကာတာတည်ဆောက်ရေးလုပ်ငန်းမျိုးလည်း ဖြစ်နိုင်၏။ ကျွမ်းကျင်သောသူတို့အဖို့မှု သည်လုပ်ငန်းခွင်မျိုးကို ကြည့်ရှုသောအခါ၌လည်း စတိုးဆိုင်သမားများ ကုန်တိုက်တစ်ခုကို လှည့်ကြည့်သည့်အခါ မြင်ရသလို သတိပြုစရာ အချက်အလက်ပေါင်းများစွာ တွေ့မြင်ရစမြဲဖြစ်၏။

ဝီလဆင်ဘောင်ဒင် ဆောက်လုပ်ရေးအုပ်စုခေါင်းဆောင် ဒေးဗစ်ဝီလဆင်သည် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းခွင်ကြီးတစ်ခုကို သွားရောက်ကြည့်ရှုစဉ် လုပ်ငန်းပြီးစီးမှု အခြေအနေပြဇယားထဲမှ ကိန်းဂဏန်းတစ်ခုကို သတိပြုမိ၏။ သည်ကိန်းဂဏန်းသည် တကယ်ကျွမ်းကျင်သော ပညာရှင်များ၏ အသေးစိတ် ခန့်မှန်းတွက်ချက်မှုပေါ်တွင် အခြေခံထားခြင်းဖြစ်သော်လည်း သူ့စိတ်ထဲတွင်ကား ကိန်းဂဏန်းသည် မတန်တဆကြီးမားလွန်းနေသည်ဟု သူခံစားမိ၏။ သို့နှင့် တကယ်တိတိကျကျ စစ်ဆေးလိုက်သည့်အခါ သူ့ခေါင်းထဲတွင် လှစ်ခနဲပေါ်ပေါက်ခဲ့သည့် ထင်မြင်ချက်သည် တကယ်ပင်မှန်ကန်ကြောင်း သူတွေ့ရှိရသည်။ ဒေးဗစ်ဝီလဆင်ကတော့ ဤသည်ကို အတွေ့အကြုံကြောင့် သိတာပါဟူ၍ပင် စွဲစွဲမြဲမြဲဆိုခဲ့သည်။

ယင်းသို့ အလိုအလျောက် ထိုးဖောက်သိမြင်မှုစွမ်းရည်ကို အတွေ့အကြုံများခြင်းနှင့် ထပ်တူပြုကြသူတွေ အများပင်ရှိပါသည်။ မဟုတ်ပါ။ လုပ်ငန်းတစ်ခုတည်းမှာ နှစ်ပေါင်းများစွာ လုပ်ကိုင်လာခဲ့သူချင်းအတူတူတွင် တစ်ယောက်သောသူက အလိုအလျောက်သိမှုစွမ်းရည်တွေ

လူတကာမယုံဉ်သာအောင် ရှိနေတတ်တာ ကြည့်ရုံဖြင့်ပင် 'အတွေ့အကြုံသက်သက် အယူအဆ' ကို ငြင်းပယ်နိုင်ကြမည်ဖြစ်သည်။ စင်စစ် တစ်ခုတည်းသောအတွေ့အကြုံကို လူနှစ်ယောက် မည်သို့ကွဲပြားစွာ အသုံးချသနည်းဟူသောအချက်သည်ပင် ခေါင်းဆောင်နှင့် နောက်လိုက်ဟူ၍ ခြားနားသွားစေသည့် အဓိကသော့ချက်ဖြစ်သည်။

လူ့အချက်ပြမှုများကို အဓိပ္ပာယ်ကောက်တတ်ခြင်း

အလိုအလျောက် ထိုးဖောက်မြင်တတ်မှုစွမ်းရည်က မည်သည့်လုပ်ငန်းကဏ္ဍမျိုး၌မဆို အဖိုးမဖြတ်နိုင်သည့် အရည်အသွေးတစ်ခုဖြစ်သည်။ အသက် ၁၅ နှစ်အရွယ်လောက်ကပင် အလုပ်သင်ကလေးဘဝဖြင့် တစ်ဝမ်းတစ်ခါးရှာစားခဲ့ရာမှ နောင်တစ်နေ့တွင် ပေါင်ငွေသန်းပေါင်းထောင်ချီသည့် ရောမလုပ်ငန်းကြီးတစ်ခု၏ အကြီးအကဲအဆင့်သို့ရောက်ခဲ့သော ပုဂ္ဂိုလ်များကို ကြည့်လျှင် အမ်ဘီအေများမဟုတ်၊ စီးပွားရေးပညာကျော်များလည်းမဟုတ်။ အလိုအလျောက် ထိုးဖောက်အသိ (intuiton) ရှိသူများသာဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရမည်ဖြစ်သည်။ သိစိတ်ဖြင့် ကျိုးကြောင်းဆင်ခြင်ခြင်း၊ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာစဉ်းစားခြင်းတို့ကို အလေးပေးသည့် သမားရိုးကျ ကျောင်းပညာများသည် ပြဿနာကို အလုံးစုံခြုံငုံတွေးတတ်သော (holistic thinking) များ၏ အတွေးစွမ်းအားကို လုံးဝမယှဉ်နိုင်ပေ။

ရုံးတွင်းရုံးပြင် လူပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ဆက်ဆံကြရာ၌လည်း စွမ်းရည်သတ္တိချင်း ကွာခြားကြ၏။ တစ်ခါ၌ တေလာဝုဒ်ရိုးကုမ္ပဏီမှ စီအီးဖြစ်သူ တိုနီပန်မာသည် သူ့လက်အောက်မန်နေဂျာတစ်ဦးနှင့်တွေ့၏။ ၎င်းပုဂ္ဂိုလ်မှာ ပင်လယ်ရပ်ခြားရှိ လုပ်ငန်းကြီးတစ်ရပ်ကို တာဝန်ယူထားသည့် ပရိုဂျက်မန်နေဂျာတစ်ဦးဖြစ်ပြီး လုပ်ငန်းတိုးတက်မှု အစီရင်ခံရန် ပန်မာ့ရုံးခန်းသို့ရောက်နေခြင်းဖြစ်၏။ မန်နေဂျာမျက်နှာကို တစ်ချက်ကြည့်မိရုံဖြင့်ပင် အခြေအနေမကောင်းကြောင်း ပန်မာ ရိပ်မိလိုက်၏။ ရုံးချုပ်ကလူတွေမသိအောင် သေသေချာချာဖုံးကွယ်ထားတာတွေ ရှိနေပြီ။ တဖြည်းဖြည်း သူ၏ခန္ဓာကိုယ်အမူအရာများကပင် သဲလွန်စတွေတစ်ခုပြီးတစ်ခု လှစ်ဟလာကာ နောက်ဆုံး၌ အခြေအနေမှန်ကို ဖုံးမထားနိုင်တော့။

စိန့်စဘာရီမှ ပီတာဒေးဗစ်ကလည်း စိန့်စဘာရီစတိုးဆိုင်ခွဲတစ်ခုမှ မန်နေဂျာတစ်ဦးနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သူ၏ဆင်တူရိုးမှား အတွေ့အကြုံတစ်ခုအကြောင်း ပြောပြခဲ့သည်။ သာမန်စိမ်ခန့်ခွဲမှုစွမ်းရည်များဖြင့် ဖော်ထုတ်သိရှိရန်မဖြစ်နိုင်သည့် ထိုမန်နေဂျာ၏ ပြဿနာကို ဆဋ္ဌမအာရုံတစ်မျိုးဖြင့် ပီတာသိမြင်ကာ သင့်တင့်လျောက်ပတ်စွာ ဖြေရှင်းနိုင်ခဲ့သည်။

ဤသာဓကများကိုကြည့်လျှင် လုပ်ငန်းကဏ္ဍတစ်ခုရှိ သော့ချက်ပြဿနာကို တစ်စွန်းတစ်စ လှစ်ဟပြနေသည့် အမှတ်သင်္ကေတများအား တွေ့ရှိသိမြင်နိုင်ရန်အတွက် လက်ယာဦးနှောက်ခြမ်း၏စွမ်းရည်များလိုအပ်ကြောင်း သိသာနိုင်ပေသည်။

အီတမ်ရှိ ရော့ဒနီအိစ်ကလည်း အစီရင်ခံပုံနည်းစနစ်များ မည်မျှပင်ခေတ်မီတိုးတက်လာစေကာမူ သူကတော့ လုပ်ငန်းခွင်နှင့်ကိုယ်တိုင်ထိတွေ့မှုကို အားကိုးပြုဆဲဖြစ်ကြောင်း အတွေ့အကြုံတစ်ခုကို အကြောင်းပြု၍ပြောဆိုသည်။ သူတို့ စတိုးဆိုင်ကြီးတစ်ဆိုင်ကို ဗဟို၏စိတ်ဝင်

စားမှု၊ ပုံပိုးကူညီမှုအပြည့်နှင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ ပြုလုပ်သည်။ ပြောင်းလဲသည်ဆိုရာ၌ လုံးဝပုံစံသစ် ပြောင်းလဲပစ်လိုက်ခြင်းဖြစ်သည်။ ပြောင်းလဲပြီးစတစ်ရက်နှစ်ရက်တွင် အခြေအနေ အထူးကောင်းလှသည်ဖြစ်ရာ ပြောင်းလဲမှုမှန်ကန်သည်ဟု မှတ်ယူရမည့်သဘောရှိခဲ့သည်။ သို့သော် ထိုတစ်ရက်နှစ်ရက်နောက်ပိုင်းတွင် အရောင်းထိုးကျသွားသည်။ 'အကျိုးသင့် အကြောင်းသင့်' စဉ်းစားမည်ဆိုက ပုံစံသစ်နှင့်အလုပ်မဖြစ်လျှင် ၎င်းကိုဖျက်ပြီး နဂိုပုံစံအတိုင်း ပြန်ထားရန်ပဲရှိသည်။ သို့သော် ရော့ဒနီက ဇာတိစိတ် (instinct)ဖြင့် အလိုလိုသိနေသည်။ စာရင်းဇယားကိန်းဂဏန်းများထဲမှာ ရှာကြည့်၍မရနိုင်သည့် မှားယွင်းမှုတစ်စုံတစ်ရာရှိနေပြီဟူ၍။ သို့နှင့် ကုန်တိုက်သို့ ဆိုင်ဖွင့်ချိန်မတိုင်မီ မနက်စောစော အရောက်သွားသည်။ ဝန်ထမ်းများနှင့်လည်းကောင်း၊ မန်နေဂျာနှင့်လည်းကောင်း တစ်ဦးချင်းတွေ့ဆုံစကားပြောသည်။ သည်အခါတွင်မှ ဝန်ထမ်းတွေ စိတ်ဓာတ်ကျဆင်းနေကြသည့်အကြောင်း သူသိသွားသည်။ ရုံးချုပ်၏ပံ့ပိုးပါဝင်မှုသည် သူတို့အတွက် ဆန့်ကျင်ဘက်အကျိုးသက်ရောက်လျက်ရှိနေသည်။ သူတို့ကို အားပေးရာမရောက်ဘဲ သူတို့အလုပ်ထဲ ဝင်ရောက်လွှမ်းမိုးခြယ်လှယ်သလို ဖြစ်နေသည်။အရောင်းကျခြင်းသည် ဆိုင်အခင်းအကျင်း ပြောင်းလဲပြင်ဆင်လိုက်ခြင်းကြောင့်မဟုတ်။ ဝန်ထမ်းတို့၏ စိတ်ဓာတ်ပြောင်းလဲသွားခြင်းကြောင့်သာဖြစ်ကြောင်း သိသွားပြီးသည့်နောက်တွင်မှ ဝန်ထမ်းများ၏ စွမ်းဆောင်မှုကို အသိအမှတ်ပြုကာ သူတို့ဆိုင်ကိစ္စကို သူတို့ဘာသာ ဦးဆောင်ခန့်ခွဲပိုင်ခွင့် ပေးလိုက်ရုံဖြင့်ပင် ဆိုင်အခြေအနေက လုံးဝပြန်ကောင်းလာခဲ့သည်။

လူပုဂ္ဂိုလ်တို့၏ခံစားချက်ကို သိလွယ်မြင်လွယ်သော ရော့ဒနီအိစ်၏ အရည်အသွေးမျိုးကို သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းကဏ္ဍအသီးသီး လည်ပတ်ရေးအတွက်သာ အာရုံစိုက်ကြသည့် ငွေကြေးမန်နေဂျာ၊ ဈေးကွက်မန်နေဂျာ စသည့်ပုဂ္ဂိုလ်များ၌ တွေ့ရှိရန်ခဲယဉ်းသည်။ ၎င်းပုဂ္ဂိုလ်များသည် လုပ်ငန်းကိစ္စကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာစဉ်းစားတတ်သည့် အလေ့အကျင့်များ ကြီးမားကြပါ၏။ သို့သော် လူပုဂ္ဂိုလ်ရေးရာ၌ အကင်းပါးမှုမရှိလျှင်ကား ဦးဆောင်သူတစ်ဦးအဖြစ် ထိရောက်အောင်မြင်နိုင်ကြမည်မဟုတ်ပေ။

ခေါင်းဆောင်ကောင်းကား လက်အောက်လူတို့၏ခံစားမှုကိုသိ၏။ သူတစ်ပါးစကားကို နားစွင့်၏။ အသေးအဖွဲဟုထင်ရသည့်အရိပ်လက္ခဏာများကိုလည်း မြင်တတ်၏။ ဤအရာတို့ကို အဓိကအားဖြင့် မသိစိတ်ကပင် အမှတ်မထင် ပြုမူဆောင်ရွက်သွားတတ်ပေသည်။

စားသုံးသူ ရှုထောင့်မှ တွေးတတ်ခြင်း

လုပ်ငန်းအကြီးအကဲသည် ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းများနှင့်သာမက စားသုံးသူများနှင့်ပါ မပြတ်ထိတွေ့မှုရှိဖို့ လိုပေသည်။ သည်အတွက် လုပ်ငန်းအပေါ် သူ၏ရှုမြင်ပုံ သဘောထားကိုပါ ပြုပြင်ထားရန်လို၏။ ဈေးကွက်ဖြန့်ချိရေးတာဝန်ခံများ၊ အရောင်းကိုယ်စားလှယ်များနည်းတူ အကြီးအကဲသည်လည်း ဝယ်သူရှုထောင့်မှ စဉ်းစားတတ်သည့်အလေ့အကျင့် မွေးမြူရမည်ဖြစ်၏။ စိန့်စဘာရီနှင့် အခြားစတိုးဆိုင်သမားများမှာ စားသုံးသူသဘောထား ရယူရေးအဖွဲ့များ ထားရှိကာ မိမိတို့ ဝန်ဆောင်မှုနှင့်ပတ်သက်သည့် ဝေဖန်ချက်၊ မှတ်ချက်များကို အသေးစိတ်သုံးသပ်လေ့လာ

ကြ၏။ တက်စကိုမှ မိုက်ကယ်ဝင်း(မ)(စ)ကမူ ကားရပ်ရန်နေရာကို သုံးစွဲခြင်း၊ ကြွေးကတ်ပြားဖြင့် ဝယ်ယူခြင်းစသည်တို့မှအစ လုပ်၍ရသမျှကို အခွင့်ကြုံတိုင်း စားသုံးသူနေရာမှ စမ်းသပ်လုပ်ကိုင်ကြည့်လေ့ရှိသည်။ စိန့်စဘာရီမှ ဒေးဗစ်ကွမ်ဘီသည်လည်း စတိုးဆိုင်တစ်ဆိုင် သွားရောက်ကြည့်ရှုတိုင်း အနည်းဆုံးဝယ်သူသုံးဦးလောက်နှင့်တော့ စကားပြောကြည့်မြဲဖြစ်၏။ စကားပြောရာ၌ ထရော်လီအပြည့်ဈေးဝယ်နေသူမျိုးကို ရွေးချယ်သည်။ သည်လူတွေက တကယ့်ဈေးဝယ်သမားစစ်စစ်များဖြစ်ရာ သူတို့ထံမှတန်ဖိုးရှိသော စားသုံးသူအမြင်စစ်စစ်များ ရနိုင်သည်ဟု သူယူဆသည်။

သင်သည် လုပ်ငန်းခေါင်းဆောင်တစ်ဦးဖြစ်ပါက လက်အောက်ဝန်ထမ်းများ၊ စားသုံးသူများ၊ ကုန်ကြမ်းပေးသွင်းသူများစသည့် အခြားပုဂ္ဂိုလ်အသီးသီးတို့၏ နေရာများမှလည်း ရပ်ကြည့်နိုင်စွမ်းရှိရပေမည်။ ဤသည်မှာ လုပ်ငန်းတစ်ရပ်လုံး၏အနေအထားကို သိနားလည်ရေးအတွက် အရေးကြီးသောသော့ချက်ဖြစ်သည်။ ရက်ကလစ်တေးလစ်(ဖ)ကုမ္ပဏီမှ ဘော့(ပ)နိုက်(စ)သည် သူတို့ကုမ္ပဏီ၏ ထိပ်ဆုံးအဝယ်သမား ခြောက်ဦးခန့်ကိုတွေ့ဆုံကာ ကုမ္ပဏီထုတ်ပစ္စည်းများ၏ အရည်အသွေး၊ ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းမှုလုပ်ငန်းပိုင်း၊ ထို့နောက် ကုမ္ပဏီတစ်ခုလုံးနှင့် ပတ်သက်သည့်အမြင်စသည်များကို ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ဝေဖန်ပြောဆိုစေခဲ့ဖူးသည်။ ရဲရဲတင်းတင်း ယင်းသို့ဖွင့်မေးရာမှ သူသိလိုက်ရသည့်တချို့အချက်တွေက အလန့်တကြား အံ့အားသင့်စရာတွေဖြစ်သည်။ သို့သော် ယင်းသို့ပွင့်ပွင့်လင်းလင်းထိတွေ့မှုပြုခြင်းကြောင့် ကုမ္ပဏီမှာကြီးကြီးမားမား အပြောင်းအလဲတွေလုပ်ဖြစ်ကာ အကျိုးအမြတ်များလည်း ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့သည်။ ဤသည်က စားသုံးသူရှုထောင့်မှ ကြည့်မြင်ခြင်း၏ရလဒ်တစ်ခုပင်။

လျှောက်လှည့်စီမံခန့်ခွဲမှု (အမ်ဘီဒဗလျူအေ) အလေ့အကျင့်က ပုံသဏ္ဌာန်အမျိုးမျိုးဖြင့် ရှိနေသည်။ လုပ်ငန်းတစ်ခုနှင့်တစ်ခု သဘာဝချင်းမတူ၊ ခေါင်းဆောင်တွေ၏ စရိုက်သဘာဝများကလည်း အမျိုးမျိုးဖြစ်ရာ ယင်းအလေ့အကျင့်ကို ကျင့်သုံးရာ၌လည်း အမျိုးမျိုးအဖုံဖုံ ကွဲပြားခြားနားသွားကြသည်။ နည်းစနစ်တစ်ခုက တစ်နေရာတွင် ထိရောက်မှုရှိသော်လည်း အခြားနေရာများတွင်တော့ အသုံးတည့်ချင်မှတည့်တတ်သည်။ သည်မှထိုသို့ ရွှေ့ပြောင်းသုံးစွဲ၍ အဆင်ပြေချင်မှပြေသည်။ မည်သို့ဖြစ်စေ အမ်ဘီဒဗလျူအေက ပြသသည့် အဓိကအချက်မှာ ခေါင်းဆောင်တို့အနေနှင့် အောက်လူများ စားသုံးသူများစသည်တို့နှင့် မပြတ်ထိတွေ့မှုရှိအောင် အားထုတ်နေခြင်းဖြစ်သည်။ ဤသည်ပင်လျှင် ခေါင်းဆောင်တို့၏ ပို၍အခြေခံကျသော လက္ခဏာတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။

လျှောက်လှည့်စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်၏ အားနည်းချက်များ

အမ်ဘီဒဗလျူအေမှာ မည်သို့သောအားနည်းချက်တွေ ရှိပါသနည်း။ ကျွန်တော် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့် ခေါင်းဆောင်တိုင်းလိုလိုပင် အမ်ဘီဒဗလျူအေကို အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ ပုံစံတစ်မျိုးမျိုးဖြင့် သုံးစွဲကြပါသည်။ သို့သော် ယင်းကိုပုံသေသုံးစွဲခြင်းကိုကား အတော်များများပင် လက်သင့်မခံချင်ဘဲ ရှိကြပါသည်။

လူးကပ်(စ)ကုမ္ပဏီဥက္ကဋ္ဌအဖြစ်မှ မကြာမီက အငြိမ်းစားယူခဲ့သော ဆာအန်တိုနီကျီးလ်ကမူ လူတစ်ယောက်တည်းအနေနှင့် ဆိုင်ပေါက်စေ့လိုက်ပြီး စစ်ဆေးနေဖို့မှာ အဓိပ္ပာယ်မရှိ၊ လက်တွေ့လည်းမဖြစ်နိုင်ဟုဆိုသည်။ သူတို့လုပ်ငန်းက အလွန်ကြီးမားကျယ်ပြန့်သော နိုင်ငံတကာလုပ်ငန်းကြီးဖြစ်သည်။ အလားတူ တက်စကိုဆိုလျှင်လည်း ဆိုင်သစ်ချည်းပင် တစ်နှစ်မှာ အစိတ်သုံးဆယ်လောက်ဖွင့်နေရာ သည်ဟာတွေနဲ့စပ်အောင် လိုက်ကြည့်နေဖို့မဖြစ်နိုင်။ အခြားကုန်ပစ္စည်း ထုတ်လုပ်မှုလုပ်ငန်းများ၊ မာ့ခ်(စ)အင်စပင်ဆာတို့လို လက်လီဆိုင်တွဲများမှာလည်း ဆိုင်ခွဲတွေက ကမ္ဘာအနှံ့ပြန့်နေသည်။ သည်လိုလုပ်ငန်းကြီးများမှာ အကြီးအကဲလုပ်သူသည် ပင်လယ်ရပ်ခြားရှိ ဆိုင်တစ်ဆိုင်ကို အမှတ်မဲ့လာဖြစ်ဖို့မလွယ်။ သူလာလျှင် တဆောင်တယောင်တခမ်းတနားကြိုဆိုကြမည်သာဖြစ်ရာ လျှောက်ကြည့်သည်ထက် စီမံခန့်ခွဲရေးကို တာဝန်ယူထားသည့် အထက်ပိုင်းအဆင့်များနှင့် အဓိကထိတွေ့ခြင်းက များစွာပို၍ထိရောက်မှုရှိပေမည်။

ဆာအန်တိုနီကျီးလ်ကတော့ နမူနာတချို့ရွေး၍ သွားရောက်သောစနစ် (sampling approach) ကို အသုံးပြုသည်။ သည်စနစ်အရမူ အောက်ခြေသို့ လျှောက်လှည့်ကြည့်သောအလုပ်ကိုလည်း အတန်အသင့်လုပ်နိုင်သည်။ လုပ်ငန်းအကြီးအကဲတစ်ဦးအနေနှင့် လုပ်သင့်လုပ်အပ်သည့် အခြားအစိတ်အပိုင်းများကိုလည်း သင့်တင့်မျှတစွာ အချိန်ပေးနိုင်ပေသည်။ သူက ကုမ္ပဏီ၏ အထက်ပိုင်းရာထူးအဆင့်များအတွင်း နီးနီးကပ်ကပ်ဆက်ဆံထိတွေ့ခြင်းကိုလည်း စိတ်ဝင်စားသည်။ သူနှင့်သိပ်အလှမ်းမဝေးသည့် အောက်ဘက်နှစ်ဆင့်ကျော်လောက်က မန်နေဂျာများနှင့် ဆင်းတွေ့ခြင်းမျိုး သူလုပ်လေ့ရှိသည်။ အခြားအကြီးအကဲအများအပြားလည်း သည်ပုံစံမျိုး အလုပ်လုပ်ကြတာရှိပါသည်။

အောက်ခြေသို့ လျှောက်လှည့်ကြည့်ရှုခြင်းကြောင့် လုပ်ငန်းအကြီးအကဲများ ရရှိနိုင်မည့် အကျိုးအမြတ်ကို တွက်ချက်သည့်အခါ၌ ထည့်သွင်းစဉ်းစားစရာ အချက်တစ်ခုက ဆိုင်ခွဲများဖြစ်စေ၊ အလုပ်ရုံခွဲများဖြစ်စေ အားလုံးလိုလိုပင် တစ်ဆင်တည်း၊ တစ်ပုံစံတည်း ရှိနေတတ်ခြင်းဖြစ်သည်။ အထူးသဖြင့်ကား လက်လီအရောင်းဆိုင်ခွဲများဖြစ်သည်။ သည်ဆိုင်တွေကို ဗဟိုက ပုံစံချပေးထားခြင်းဖြစ်ရာ အားလုံးပင် အမြွှာပူးတွေလို တစ်ထပ်တည်းနီးပါး တူညီနေကြသည်။ လုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်သည့် အကြံသစ်ဉာဏ်သစ်များ ရလိုသောအကြီးအကဲအနေနှင့် သည်ဆိုင်မျိုးတွေကို အရေအတွက်အများအပြားသွားပါက ဦးနှောက်ထုံထိုင်းသွားစရာသာ ရှိသည်၊ စိတ်ကူးဉာဏ်အသစ်အဆန်းများ ထပ်မံရရှိဖို့ အခွင့်အလမ်းကား အလွန်နည်းသွားပေသည်။

သို့သော် ထူးခြားသော ဆိုင်တွဲတချို့တော့ရှိပါသည်။

ဥပမာ– မာ့ခ်(စ)အင်စပင်ဆာ။

မာ့ခ်(စ)အင်စပင်ဆာ စတိုးဆိုင်များသည်လည်း အခြားဆိုင်တွဲလုပ်ငန်းများနည်းတူ ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုကြီးမားလှပါသည်။ သို့သော် နယ်မြေဆိုင်ခွဲတစ်ခုစီသည် သူ့သီးခြားမူဟန်ကိုယ်စီနှင့် ရပ်တည်နိုင်ခွင့်ရှိကြသည်။ ဆိုင်ခွဲမန်နေဂျာ၏အကြိုက် သို့မဟုတ် ၎င်းဆိုင်ခွဲ၏အစဉ်အလာ သို့မဟုတ် နယ်မြေစားသုံးသူတို့၏တောင်းဆိုမှု စသည်တို့ကိုလိုက်၍ တချို့ဆိုင်ကငါးကိုအဓိကရောင်းသည်။ တချို့ဆိုင်က သိုးမွေးထည်ပစ္စည်းစုံလင်သည်။ လန်ဒန်မြို့ ချဲလဆီး ရပ်ကွက် ကင်း(စ)ရုဒ်ရှိ စတိုးဆိုင်ကျတော့ ၎င်းပတ်ဝန်းကျင်ကိုလည်းကောင်း၊ ဖောက်သည်တို့

၏အကြိုက်ကိုလည်းကောင်း ထင်ဟပ်သည့် တစ်မူထူးခြားသောဟန်ပန်ရှိသည်။ ကမ္ဘာတစ်ဝန်းလုံးမှာ ဆိုင်ခွဲပေါင်း ၆၅၀ ရှိပြီး တစ်ဆိုင်ချင်းမှာလည်း အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ သီးခြားကိုယ်ပိုင်ဟန်များရှိကြသည်ဖြစ်ရာ မာ့ခ်(စ)အင်စပင်ဆာ၏ အကြီးအကဲများဖြစ်သော ဆာရစ်ချတ်ဂရင်းဘာရီနှင့် ကိသ်အုတ်(စ)တို့အဖို့ ကုမ္ပဏီဆိုင်ခွဲများအတွင်း လှည့်လည်ရင်းပင် လုပ်ငန်းဌာနခွဲအသီးသီးမှာ လွှဲပြောင်းအသုံးချနိုင်သည့် စိတ်ကူးစိတ်သန်းသစ်တွေ ဖောဖောသီသီ ရရှိနေနိုင်ကြပေသည်။

တကယ်မျှတမှန်ကန်သော ရှုထောင့်အမြင်ရအောင်

တီဘောလီဖော်မင်မှ လင်းဆင်မွန်း(စ)၏အဆိုအရ အမ်ဘီဒဗလျူအေ၏ အခြားအားနည်းချက်တစ်ခုက လျှောက်လှည့်ကြည့်ရှုမှု အကျိုးကျေးဇူးခံစားရရန်အတွက် လှည့်လည်ကြည့်ရှုမှုကို အောက်လူများ ကျင့်သားရသွားအောင် မှန်မှန်ကြီးလုပ်ပေးရန် လိုအပ်သည်ဟူသော အချက်ဖြစ်၏။ သည်အတွက် လုပ်ငန်းခွဲများရှိရာသို့ အကြိမ်ပေါင်းများစွာ သွားရန်လိုပေရာ လုပ်ငန်းကြီးများမှ အကြီးအကဲများအဖို့ လက်တွေ့လုပ်ဖြစ်ရန် ခဲယဉ်းသွားသည်။ လွဲမှားသွားနိုင်သည့် အခြားအချက်တစ်ခုက အထူးသဖြင့် လုပ်ငန်းတွင်းမှ ရာထူးအဆင့်တိုးတက်ပြီး ခေါင်းဆောင်အရာရလာသော အချို့ပုဂ္ဂိုလ်များအနေနှင့် အောက်ခြေသို့ဆင်းသည့်အခါတိုင်း သူပို၍အကျွမ်းဝင်ပြီး သူ့အတွက် သက်သောင့်သက်သာလည်းရှိသည့် နေရာမျိုးသို့ချည်း သွားမိတတ်ခြင်းဖြစ်သည်။ စင်စစ် လူပုဂ္ဂိုလ်ပိုင်းကို တကယ်စိတ်ဝင်စားသော ခေါင်းဆောင်များ၊ လုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်၍ ပညာရပ်ပိုင်းဆိုင်ရာဗဟုသုတ မရှိလှသော်လည်း ထက်မြက်သော အလိုအလျောက်သိမှုဉာဏ်မျိုးဖြင့် ပေါင်းကူးဆက်သွယ်နားလည်နိုင်သော အကြီးအကဲများသာလျှင် သည်လိုလျှောက်လှည့်ကြည့်ရှုခြင်းများမှ မိမိအတွက်ရော၊ ဝန်ထမ်းများနှင့် ကုမ္ပဏီအတွက်ပါ အကျိုးကျေးဇူးများ ရရှိစေနိုင်ကြပေသည်။

ခေါင်းဆောင်အများစုတို့က လျှောက်လှည့်ကြည့်ရှုခြင်းသည် မိမိတို့အား ရုံးခန်းပြင်ပသို့ရောက်ရှိသိမြင်ရသည့် အကျိုးကျေးဇူးရှိစေသကဲ့သို့ ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းများအတွက်လည်း တန်ဖိုးရှိသည်ဟု ခံယူကြသည်။ သို့သော် အချို့ကမူ ထိပ်ပိုင်းခေါင်းဆောင်က အနိမ့်ပိုင်းသို့တိုက်ရိုက်ဆင်းတွေ့ခြင်းဖြင့် ပုံမှန်စီမံခန့်ခွဲရေးလမ်းကြောင်းကို နှောင့်ယှက်သလိုဖြစ်ကာ၊ မန်နေဂျာအဆင့်ဆင့်တို့၏စိတ်၌ မိမိတို့ကိုဘေးဖယ်ထားသည်ဟူသောခံစားမှုမျိုး ဖြစ်ပေါ်စေလိမ့်မည်ဟု ရှုမြင်ကြသည်။ ထို့ပြင် ထိပ်ပိုင်းပုဂ္ဂိုလ်ကြီးကွင်းဆင်းစဉ် အောက်အဆင့်မန်နေဂျာများ၊ ဆိုင်ဝန်ထမ်းများထံမှ ကြားရမည့်မှတ်ချက်စကားများသည် ၎င်းတို့၏သဘောထားအစစ်အမှန်ဟု ယုံကြည်နိုင်ရန်ခဲယဉ်းကြောင်း ခေါင်းဆောင်အများပင် ယူဆကြသည်။ လုပ်သားအများတို့အနေနှင့် ကြီးကြပ်ရေးမှူးများ၊ မန်နေဂျာများ၊ လုပ်ငန်းအကြီးအကဲများနှင့် တွေ့ရသည့်အခါ၌ မိမိအကျိုးစီးပွားအလို့ငှာ အပြုအမူ၊ အပြောအဆိုများကို အလိုက်သင့် ပြုပြင်လေ့ရှိကြသည်ဟု ၎င်းတို့မြင်ကြသည်။

လုပ်ငန်းအကြီးအကဲတစ်ဦးကဆိုလျှင် သူသိလိုသည်မှာ အချက်အလက် (facts) သာ

ဖြစ်ကြောင်း အလေးအနက်ပြောဆိုသည်။ လူတွေ၏ အထင်အမြင်ဆိုသည်များကို သူတန်ဖိုးမထား၊ မိမိအား သူတို့ကြားစေချင်သည့်အချက်များကိုချည်း ကွက်ပြီးပြောသွားမှာ သူမလိုလား၊ သူ၏အချက်အလက်ဘဏ် (data bank) ထဲမှာ ၎င်းပုဂ္ဂိုလ်တွေ၏ အုပ်စုစိတ်တွေ ဆန္ဒဂတိတွေကြောင့် တိမ်းစောင်းမှုတွေဖြစ်မှာလည်း သူစိုးရိမ်သည်။

သည်ပုဂ္ဂိုလ်၏အမြင်များမှာ အစွန်းရောက်သည်ဟု ဆိုစရာဖြစ်ပါသည်။ သို့သော်၎င်း၏စကားက အလိုအလျောက်သိမှုများ (ဝါ) လက်ယာခြမ်းဦးနှောက်၏ ထိုးဖောက်အတွေးများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် အရေးကြီးသောအချက်တစ်ရပ်ကို ဖော်ထုတ်ပြသလျက်ရှိသည်။ ယင်းကား တတိယတန်းစား အတွေးအမြင်များကို နားထောင်ခြင်းဖြင့် တတိယတန်းစား စိတ်ကူးအကြံဉာဏ်များသာ ရရှိလာမည်၊ အညံ့စားစာအုပ်များ ဖတ်ခြင်းဖြင့် အညံ့စားအတွေးအခေါ်တွေပဲ ထွက်ပေါ်မည်ဟူသော အချက်ပင်ဖြစ်သည်။

ထို့ကြောင့် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေနှင့် တကယ်ထိရောက်ထက်မြက်သော အတွေးအကြံကောင်းများရလိုလျှင် မိမိဦးနှောက်ပြတင်းတံခါးများကို ပြင်ပရှိ အစစ်အမှန် အနေအထားများနှင့် နီးနိုင်သမျှ အနီးဆုံးချဉ်းကပ်ဖွင့်လှစ်ရန်လိုသည်ဟု ဆိုရပေမည်။

ထိတွေ့မှုရှိခြင်း၏ တန်ဖိုး

တစ်ခါတစ်ရံ၌ ခေါင်းဆောင်တို့၏အရှိန်အဝါက ကြီးမားလှသည်ဖြစ်ရာ သူကိုယ်တိုင် လာရောက်ကြည့်ရှုခြင်း၏တန်ဖိုးကို ဝန်ထမ်းများကောင်းစွာမခံယူ မသိမြင်နိုင်ဘဲ ရှိတတ်သည်။ နာမည်ကျော် လူသိများသည့် လက်လီဆိုင်လုပ်ငန်းကြီးတစ်ခု၏ ဥက္ကဋ္ဌဆိုလျှင် ဆိုင်တွေသူဝင်ကြည့်သည့်အခါတိုင်း ဝန်ထမ်းများမှာ စိုးရိမ်ထိတ်လန့်နေတတ်ကြသည်ဟု ဆိုသည်။ ကုမ္ပဏီဥက္ကဋ္ဌကြီးတစ်ယောက်ကျပြန်တော့လည်း သူကသာကွင်းဆင်းလေ့လာမှုကို အရမ်းတန်ဖိုးထားနေသည်။ လက်အောက်လူများကတော့ သည်ကိစ္စကို အလကား အလုပ်ရှုပ်သည်ဟုယူဆသူယူဆ၊ ရယ်စရာလိုသဘောထားသူက သဘောထားကြသည်ဟုဆိုသည်။ သည် ပုဂ္ဂိုလ်ကြီးများအဖို့မှ ရည်ရွယ်ချက်တခြား၊ တကယ်အကျိုးသက်ရောက်မှုကတခြား ဖြစ်နေခဲ့ပေသည်။

သို့သော် အခြားနေရာများတွင်မူ လုပ်ငန်းအကြီးအကဲလာရောက်မည်ကို ဝမ်းမြောက်ဝမ်းသာ စောင့်မျှော်ကြပြီး၊ ယင်းသို့လာရောက်ကြည့်ရှုခြင်းကြောင့် လုပ်ငန်း၌ ဘက်စုံထောင့်စုံမှ အကျိုးကျေးဇူးများ ခံစားရသည်ကိုလည်း တွေ့ရှိရသည်။ ဤအနေအထားမျိုးမှာ အထူးသဖြင့် ခေါင်းဆောင်က အမ်ဘီဒဗလျူအေ အလုပ်မှာ အသားကျသူ၊ လျှောက်လှည့်ကြည့်ရှုခြင်းကို နှစ်သက်သူမျိုးဖြစ်နေသည့်အခါ၌ ကြုံတွေ့ရတတ်ခြင်းဖြစ်၏။ ထို့ပြင် လုပ်ငန်းကိုနှစ်ရှည်လများကြီးမှူးလာခဲ့ခြင်းကြောင့် ခေါင်းဆောင်အပေါ် ကိုးစားယုံကြည်နေခြင်း၊ ခေါင်းဆောင်နှင့် အောက်လူများအကြား စိတ်ဓာတ်ရေးရာ ကူးလူးဆက်ဆံမှုကောင်းခြင်းတို့သည်လည်း ကုမ္ပဏီတွင်းဓလေ့သဘာဝတစ်ခုလို ဖြစ်နေတတ်သည်။ သည်အနေအထားမျိုးတွင် ခေါင်းဆောင်သည် အောက်လူတို့၏ လေးစားမှုသာမက လုပ်ငန်းကိစ္စနှင့်ပတ်သက်သည့် အစစ်အမှန် အမြင်များ၊ ခံစားမှုများနှင့် အကြံပြုချက်များကိုပါ ပြည့်ပြည့်ဝဝ ရရှိနိုင်ကြပေသည်။ သည်ဆက်ဆံရေးမျိုးကို

အလွယ်တကူ ဆင်တူရိုးမှား လုပ်ယူ၍မရနိုင်ပါ။ ဥပမာ– အက်စ ဒါစတိုးဆိုင်တွဲလုပ်ငန်းမှ အာချီနော်မင် ဆိုပါစို့။ သူ့မှာ အောက်လူများနှင့်ကူးလူးဆက်ဆံသည့် သူ့ကိုယ်ပိုင်ဟန်ပန် ရှိသည်။ သူက သူ့ကိုယ်သူ အောက်လူတို့ အလွယ်တကူတွေ့နိုင်ဆုံနိုင် ဆက်သွယ်ပြောဆိုနိုင်သော ခေါင်းဆောင်တစ်ယောက်ဖြစ်အောင် ကြိုးစားတည်ဆောက်ခဲ့သည်ဖြစ်ရာ သူ့ပုံစံက အက်စဒါကုမ္ပဏီတွင်း လူမှုဆက်ဆံရေး ဓလေ့သဘာဝတစ်ခုလို ဖြစ်နေသည်။ သူ့ပုံစံကို ကြိုက်၍ တစ်စုံတစ်ယောက်က မိမိကုမ္ပဏီမှာလိုက်လုပ်လျှင် အက်စဒါမှာလို ဖြစ်ဖို့မလွယ်။ သူဖြစ်ပြီး ကိုယ်က ဘာလို့မဖြစ်သလဲမေးလျှင် "အဲစဒါက အာချီကိုးကွ" ဟု ဖြေကြမည်ဖြစ်သည်။

သို့သော် သူ့လောက်မထင်ရှားသော အခြားလုပ်ငန်းအကြီးအကဲများအနေနှင့်လည်း မိမိတို့ကိုယ်ပိုင်မှုဟန်အတိုင်း ကျင့်သုံးမည်၊ မိမိယုံကြည်မှု၊ မိမိတန်ဖိုးထားမှုများအတိုင်း စူးစူးစိုက်စိုက် ရပ်တည်မည်ဆိုက အထက်အောက် စိတ်ဓာတ်ကူးလူးမှုကောင်း၍ ခေါင်းဆောင်အပေါ် ကိုးစားယုံကြည်မှုရှိသည့်ကုမ္ပဏီတွင်း ဓလေ့သဘာဝကောင်းများ တည်ဆောက်နိုင်ကြမည်ဖြစ်ပါသည်။

ကုမ္ပဏီပြင်ပ ထိတွေ့မှု

ထိရောက်ထက်မြက်သော ဦးဆောင်သူဖြစ်ရေးတွင် အရေးကြီးသောအချက်တစ်ခုက ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်ပြီးသား ပတ်ဝန်းကျင်ထဲမှာချည်း လုံးထွေးရစ်ပတ်နေခြင်းဖြင့် တီထွင်ဖန်တီးမှုအတွေးများ ပေါ်ထွက်ခွင့်မရအောင် ပိတ်ဆို့မထားဖို့ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီပြင်ပ အတွေ့အကြုံများက အတွေးစများဖော်ထုတ်ပေးတတ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် လုပ်ငန်းအကြီးအကဲများအဖို့ လုပ်ငန်းထိတွေ့မှုရှိရေးဟူသည် မိမိလက်အောက်လုပ်ငန်းသာမက အလားတူလုပ်ငန်း၊ ပြိုင်ဘက်လုပ်ငန်းများသို့ပါ တိုးချဲ့ထိတွေ့နိုင်ကြပါသည်။ ဥပမာ– လက်လီအရောင်းဆိုင်တွဲ လုပ်ငန်းသမားများ အဖို့ဆိုလျှင် ပုံစံတူ၊ စံချိန်စံညွှန်းတူဆိုင်ခွဲများ ဖွင့်လှစ်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ အထင်ကရဖြစ်သည့် မက္ကဒေါ်နယ် သရေစာဆိုင်များကို လေ့လာစရာနမူနာတစ်ခုအဖြစ် မှတ်ယူနိုင်ကြပါသည်။ အီတမ်ကုမ္ပဏီမှ ရှေ့ဒနီအိစ်တစ်ယောက် မက္ကဒေါ်နယ်ဆိုင်မှ စိတ်ကူးစိတ်သန်းများ ရသွားပုံအကြောင်းကို ရှေ့ပိုင်းတစ်နေရာတွင် ဖော်ပြပြီးဖြစ်ပါသည်။

ကိုယ်တိုင် ဆိုင်တွဲလုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်သူတစ်ဦးဖြစ်သည့် တိုနီဝီလဆင် (ဝီလဆင်အုပ်စုဥက္ကဋ္ဌ)ကမူ ဆိုင်တွဲများသို့ စိတ်ကူးစိတ်သန်းရလိုမှုသက်သက်အတွက် သွားရောက်လေ့မရှိသော်လည်း ဈေးဝယ်ရန်ရောက်ရှိရင်း ဝယ်သူစစ်စစ်ရှုထောင့်မှ မြင်ရတတ်သည့် အဖိုးတန်သော ဆိုးဖောက်အမြင်များ ရရှိဆဲဖြစ်သည်ဟုဆိုသည်။ စိတ်ကူးဉာဏ်အတွက် သူတမင်တကာရွေးကာ သွားရောက်လေ့ရှိသည်က ဆိုင်ခွဲမရှိပါဆိုသည့် တချို့နာမည်ကြီးဆိုင်များဖြစ်သည်။ ၎င်းဆိုင်မျိုးတချို့မှာ ဆိုင်တွဲသမားကြီးတွေ အတုယူနည်းမှီးရလောက်အောင်ပင် အဆင့်မြင့်လွန်းကောင်းလွန်းနေတတ်ကြသည်။ တိုနီအဖို့မူ စာအုပ်ဆိုင်များ ဝိုင်အရက်ဆိုင်များသည် သူ့အတွက် တီထွင်ဖန်တီးမှုအတွေးများ အများဆုံးနှိုးဆွပေးတတ်သည့် နေရာများဖြစ်သည်ဟု ဆိုပေရာ ဤသည်က သူ၏တစ်သီးပုဂ္ဂလစိတ်ဝင်စားမှုများကိုလည်း တစ်စွန်းတစ်စ ထင်ဟပ်နေသည်ဟုဆိုရပေမည်။

လုပ်ငန်းများအနေနှင့် အမျိုးအစားမည်မျှ ကွာခြားသည်ဆိုစေ၊ စားသုံးသူအတွက် ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်းဟူသောအလုပ်တွင်ကား တူညီကြသည်ဖြစ်ရာ တစ်နေရာမှ နည်းစနစ်ကောင်းတစ်ခုသည် အခြားနေရာ၌လည်း အရည်အသွေးပြည့်ပြည့်ဝဝပေးသည့် နည်းစနစ်ကောင်းအဖြစ် ရွှေ့ပြောင်းအသုံးချ၍ရနိုင်ပေသည်။ ထို့ကြောင့် မိမိတို့၏တန်ဖိုးကို တိုးမြှင့်လိုသောခေါင်းဆောင်များအနေနှင့် ရှုထောင့်သစ် အမြင်သစ်များနှင့် တီထွင်ဖန်တီးမှုအတွေးများ နှိုးဆွပေးမည့် အသစ်အဆန်းကိစ္စမှန်သမျှနှင့် ထိတွေ့မှုရယူနေတတ်ကြခြင်းဖြစ်သည်။

ကုမ္ပဏီတွင်း ကြီးမားသောပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုတွေ ပြုလုပ်ခဲ့သည့် ဈူကာလီယား အီလက်ထရစ်ကုမ္ပဏီသည် လုပ်ငန်းကဏ္ဍရပ်မျိုးစုံအတွက် ကုမ္ပဏီပေါင်းများစွာသို့ သွားရောက်လေ့လာခဲ့သည်။ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ၎င်းကုမ္ပဏီများ၏ အောင်မြင်မှုများရော၊ ဆုံးရှုံးမှုများမှပါ သင်ခန်းစာယူရန်ဖြစ်သည်။ အစပထမ၌ သူတို့ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပုံများသည် အခြားသူများနှင့်မတူ တစ်မူထူးခြားသည်ဟု သူတို့ယူဆခဲ့ကြသည်။ သို့သော် နောက်တွင်မူ သူတို့နှင့်အခြားကုမ္ပဏီများကြား ခြားနားမှုထက် တူညီမှုကပိုများကြောင်း သူတို့သိမြင်ခဲ့ကြသည်။ ထို့ပြင် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအပိုင်း၌ သူတို့ကုမ္ပဏီရရှိထားသည့် အရည်အသွေးအဆင့်များကို သူတို့ကျေနပ်အားရမှုမရှိဖြစ်လာပြီး အခြားကုမ္ပဏီများအား စံချိန်ညှိဘက်များအဖြစ် သူတို့အသုံးပြုလာခဲ့ကြသည်။

ယင်းအတွက် အခြားကုမ္ပဏီများသို့ လေ့လာရေးထွက်ရာ၌ မန်နေဂျာဟာချီ့ သွားကြရုံနှင့် မပြည့်စုံ၊ တတ်နိုင်သမျှ လူဦးရေများများလိုက်ပါမှသာ ထိရောက်မှုရှိမည်ဟု ကုမ္ပဏီအကြီးအကဲ ရောဘတ်ဟော်လီက ယူဆခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် နောင်တွင် လေ့လာရေးခရီးစဉ်များသွားကြသည့်အခါ၌ မန်နေဂျာများ၊ ရုံးအဖွဲ့ဝင်များ၊ အလုပ်သမားသမဂ္ဂကိုယ်စားလှယ်များစသည်ဖြင့် အလွှာစုံ ကဏ္ဍစုံမှလူများ ထည့်သွင်းခဲ့သည်။ ထို့နောက် ကုမ္ပဏီစရိတ်ဖြင့်အပျော်ခရီးထွက်ကြသလို မဖြစ်ရန်အတွက် လေ့လာရေးမှပြန်ရောက်ရောက်ချင်း ၎င်းတို့၏တွေ့ရှိချက်များကို အခြားဝန်ထမ်းများသို့ တင်ပြဆွေးနွေးခြင်းများ ပြုလုပ်စေပေသည်။

ယင်းသို့ အပြင်ဘက်ထွက်သည့် ပေါ်လစီကိုကျင့်သုံးခြင်းကြောင့် အကျိုးကျေးဇူးများစွာရရှိခဲ့ကြောင်း ဈူကာလီယားအီလက်ထရစ်ကုမ္ပဏီ၏ အစီရင်ခံစာက ဆိုသည်။

ယဉ်ကျေးမှု နယ်နိမိတ်များကို ဖြတ်ကျော်ခြင်း

ခေါင်းဆောင်သည် အကြောင်းကိစ္စရပ်များကို ရှုထောင့်အဖုံဖုံမှ ကြည့်မြင်နိုင်သည်ဖြစ်ရာ ပိုင်းခြားဝေဖန်ခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းတို့အတွက် အခြေပြုစရာ အချက်အလက်များ ပိုမိုရရှိတတ်ပေသည်။ ဥပမာ– ဈေးကွက်အခြေအနေကို သိရှိလိုလျှင် စာရင်းဇယား ကိန်းဂဏန်းများကို စိစစ်ဝေဖန်ကြည့်ရုံသာမက စားသုံးသူတို့၏အမြင်နှင့် ခံစားချက်များကိုလည်း ၎င်းတို့နေရာမှ ရပ်ကြည့်သလို ခံစားမြင်ယောင်ကြည့်နိုင်၏။ ဝန်ထမ်းတို့ထံမှ အကောင်းဆုံးဆောင်ရွက်မှုများ ရရှိရန်အတွက်မူ ခေါင်းဆောင်သည် ၎င်းတို့၏အမြင်နှင့် ခံစားချက်များကိုသိနားလည်ကာ အလားတူ ခံစားသိမြင်ကြည့်တတ်ဖို့လို၏။ ခေါင်းဆောင်အဖို့ လုပ်ငန်းကို ထိရောက်စွာ

ဦးဆောင်နိုင်ရန်အတွက် အဖွဲ့အစည်းတွင်းရော၊ ပြင်ပတွင်ပါ ထိတွေ့မှုများရှိရန် အရေးတကြီး လိုအပ်သောသဘောပင်။

သို့သော် အကြီးမားဆုံး အကျိုးကျေးဇူးများက လုံးဝကွဲပြားခြားနားသော ရှုထောင့်သစ် အမြင်သစ်များကို ခံယူမိသည့်အခါမျိုးတွင်မှ ရလေ့ရှိပါသည်။ (ယင်းအမြင်သစ်များသည် ပိုနေမြဲ၊ ကျားနေမြဲအခြေကို တိမ်းစောင်းပျက်ယွင်းသွားစေနိုင်သကဲ့သို့ ပုံမှန်လုပ်နည်းလုပ်ဟန် များနှင့်လည်း ဆန့်ကျင်ကွဲလွဲနေနိုင်သောသဘောကား ရှိတတ်ပါသည်။) ၎င်းအမြင်သစ်များက တွေ့ဆုံဆက်စပ်နေကျ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်း နယ်နိမိတ်များပြင်ပ၊ လုပ်ငန်းနှင့်မပတ်သက်သည့် အကြောင်းကိစ္စများမှ ရရှိလာတတ်သည်။ ထို့ပြင် ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်ပြီး လူမှုအဝန်းအဝိုင်းများ၊ အမြဲထိတွေ့နေတတ်သည့် လုပ်ငန်းပြင်ပဝါသနာအလုပ်များ၊ စိတ်ဝင်စားမှုများနှင့်ပင် မဆက် စပ်ဘဲ ရှိတတ်ကြသည်။ ခြုံပြောရလျှင် ခေါင်းဆောင်အနေနှင့် သူကျင်လည်ရာဝန်းကျင်နှင့် ဓလေ့သဘာဝတို့၏အပြင်ဘက်သို့ ထွက်ကြည့်ပေးရမည့်သဘောဖြစ်သည်။

သည်အတွက် ကုမ္ပဏီတွင်းမှာဆိုလျှင် မန်နေဂျာများသာမက အောက်ပိုင်းအဆင့် စီမံခန့်ခွဲရေးသမားများ၊ စားသုံးသူနှင့်တိုက်ရိုက်ဆက်ဆံရသည့် အစိတ်အပိုင်းများအထိ ထိတွေ့ မှုရှိရမည်ဖြစ်ပြီး ပြင်ပမှာဆိုလျှင် အခြားသော လူမှုအသိုင်းအဝန်းများနှင့်ပါ ဆက်ဆံတွေ့ထိကာ မတူညီသောရှုထောင့်စုံ၊ အတွေးအမြင်စုံကို ကြားနာခွင့်ရမည့် ကျယ်ဝန်းသောလူမှုရေးဘဝတစ်ခု ရှိနေရမည်ဖြစ်သည်။ သည်လိုဖြစ်ရန်အတွက် အကြီးအကဲတစ်ဦးအနေနှင့် လုပ်ငန်းအဆောင် အယောင် အဆင်တန်ဆာများကို ဖယ်ခွာရန်းထွက်နိုင်ရန်လိုကြောင်း ဖာ့စ်လဲရှားမှ ဂျွန်ကွန်လင် က အလေးအနက်ဆိုသည်။ ဝလက်ဗိုမှ ရှစ်ချက်ဆိုက်(စ) ကလည်း သူ့အကြံဉာဏ်များ၏ ၉၀ ရာခိုင်နှုန်းခန့်သည် လုပ်ငန်းပြင်ပမှလာသည်ဟု ချင့်တွက်ပြောဆိုသည်။ ယဉ်ကျေးမှုနယ် နိမိတ်စည်းများကို ဖြတ်ကျော်ကူးသန်းရေး၊ ကမ္ဘာလောကအား မိမိနေရာခွင်ကလေးမှ သက်သာ လွယ်ကူသလို ထိုင်ကြည့်မနေဘဲ အပြင်ဘက်သို့ထွက်ကြည့်ရေးတို့သည်လည်း ဦးဆောင်မှု အလုပ်၏ တစ်စိတ်တစ်ဒေသပင် ဖြစ်ပေသည်။

တစ်ကမ္ဘာလုံး လွှမ်းခြုံသည့်အမြင်

ယနေ့ကမ္ဘာ၌ ကုန်ပစ္စည်းများသည်လည်းကောင်း၊ ဈေးကွက်များသည်လည်းကောင်း ကမ္ဘာတစ် ခွင်လုံးသို့ တိုးချဲ့ပြန့်ပွားလျက်ရှိရာ နိုင်ငံတကာအတိုင်းအတာကိုသိရေးသည် အထူးအရေး ကြီးလာသည်။ ခေါင်းဆောင်များသည် သတင်းဖြန့်ချိရေးနည်းပညာများက ပေးလာသည့် အခွင့်အလမ်းများကို အသုံးချကာ လုပ်ငန်းကိစ္စကို တစ်ကမ္ဘာလုံးလွှမ်းခြုံသည့်အမြင်ဖြင့် ရှုကြည့်လာကြရသည်။ သို့သော် သတင်းအချက်အလက်ကိစ္စတွင်သာ တစ်ကမ္ဘာလုံး အတိုင်း အတာဟူ၍ အာရုံစိုက်သည်။ နိုင်ငံ၊ လူမျိုး၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာစသည်တို့ မတူခြင်း ကြောင့် တွေးခေါ်ပုံများ ကွဲပြားခြားနားကြသည့်အကြောင်းကို အလေးမမူမိကြ။ ယင်းခြားနားမှု စည်းဘောင်တို့ကို ကျော်ဖြတ်၍ တွေးတတ်မြင်တတ်ခြင်းကြောင့် ရလာနိုင်မည့် အကျိုးအမြတ်

များကိုလည်း ကောင်းစွာမတွက်ချက်မိကြ။ ဥပမာ– ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း၊ ထိန်းချုပ်မှု၊ အရည်အသွေး၊ ဓလေ့နှုန်းစံ၊ စေ့ဆော်မှုစသည့်အကြောင်းရပ်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဂျပန်တို့ မည်သို့ခံယူကြသနည်းဟူသောအချက်ကို ထိုးထွင်းသိမြင်ခြင်းသည် နည်းပညာဆိုင်ရာ တိကျသောသတင်းအချက်အလက်ဆိုသည်များ သိရှိရခြင်းထက် ပို၍အကျိုးကျေးဇူးရှိနိုင်ပါသည်။

ယင်းသို့ တစ်ဖက်လူတို့၏စိတ်ကို မြင်အောင်ကြည့်ခြင်းဟူသည် လုပ်ငန်းခွင်တွင်းမှ ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်သား သို့မဟုတ် လယ်ဂျာစာရေးတို့ ကိစ္စတစ်စုံတစ်ရာအပေါ် ရှုမြင်ခံယူပုံကို သိနားလည်အောင် ကြိုးစားခြင်းနှင့် သဘောချင်းအတူတူသာဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် အခြားတစ်ပါးသောလုပ်ငန်း၊ အခြားတစ်ပါးသော တိုင်းနိုင်ငံတို့နှင့်ပတ်သက်လျှင်မူ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ထုံးစံ ဓလေ့သဘာဝများ သိသာကွာခြားသွားသည်ဖြစ်ရာ ရှုမြင်ခံယူပုံများမှာလည်း အလန့်တကြား သိသိသာသာဆိုသလို ခြားနားသွားနိုင်ကြပါသည်။ ယင်းသို့နဂိုမူလနှင့် လုံးဝခြားနားသော ရှုထောင့်သစ်၊ အမြင်သစ်တစ်ခု ရရှိလာသည့်အခါ ကျွန်တော်တို့မြင်သမျှကို ရှိရင်းစွဲ အမြင်ဟောင်းအား ဖြည့်တင်းထောက်ကူရန်အတွက်ချည်း သိမ်းဆည်းသိုမှီးဖြစ်မည့်အန္တရာယ် လျော့နည်း၍သွားသည်။

တစ်ခါတစ်ရံ၌မူ အကြောင်းကိစ္စများကို သူတစ်ပါးမြင်သလို မြင်နိုင်ရန်အတွက် ခေါင်းကိုခပ်ပြင်းပြင်းတစ်ချက် ရိုက်လိုက်သလိုမျိုး လှုပ်နှိုးပေးရန် လိုအပ်တတ်သည်။ ယနေ့ခေတ်လုပ်ငန်းခေါင်းဆောင်များမှာ ယဉ်ကျေးမှုနယ်နိမိတ်တွေကျော်ပြီး စဉ်းစားတတ်ဖို့ အများကြီးလိုနေပြီဖြစ်သည်။ အကြောင်းမူ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေနှင့် စိတ်ကူးစိတ်သန်းများ၊ ထိုးဖောက်အမြင်များ၊ ဉာဏ်ပွင့်လင်းမှုများ ရရှိရန်အတွက် အကျယ်ပြန့် အကြွယ်ဝဆုံး ရင်းမြစ်များမှ နှိုက်ယူရန် လိုအပ်နေသောကြောင့်ဖြစ်ပေသည်။

ပင်လယ်ရပ်ခြား၌ လှည့်လည်ကြည့်ရှုခြင်း

လျှောက်လှည့်စီမံခန့်ခွဲမှုအကြောင်းပြောစဉ်က ပြိုင်ဘက်လုပ်ငန်းသမားတို့၏ စတိုးဆိုင်များ၊ အလုပ်ရုံများသို့ သွားရောက်ကြည့်ရှုခြင်းဖြင့် အကျိုးကျေးဇူး ပိုမိုရရှိနိုင်ကြောင်း ဆိုခဲ့သည်။ အကယ်၍ သည့်ထက်နယ်ကျယ်ကျယ်ထွက်ပြီး လေ့လာမည်ဆိုက အရေအတွက် မများသော်လည်း အရည်အသွေးပိုမိုမြင့်မားသော အကြံကောင်းဉာဏ်ကောင်းများ ရရှိလာမည် ဖြစ်သည်။ တကယ်အောင်မြင်မည့် အကြံဉာဏ်ကောင်းများရရန်အတွက် မိမိမြို့လယ်လမ်းမထက်မက ထွက်ကြည့်ရန်လိုသည်ဟူသော သဘောပင်။ အဲလိုင်း(တ်)မေပဲလ်(စ)အုပ်စု၏ ယခင်အမ်ဒီ ဖြစ်သူ ဂရေဟမ်ဝင်းတားသည် အမေရိကတွင် ဈေးဆိုင်တန်းကြီးများကို လျှောက်ကြည့်ရှုရင်း လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စိတ်ကူးစိတ်သန်းသစ်များစွာ မွေးဖွားရယူခဲ့ဖူးသည်။ သူ့မှာ ကလေးတစ်ယောက်၏ သိချင်စိတ်နှင့် လေ့လာဆည်းပူးရမှာကို ဝန်မလေးသည့်စိတ်မာတတ်မျိုးရှိပြီး အိတ်ထဲတွင်လည်း မှတ်စုစာအုပ်တစ်အုပ် အဆင်သင့်ဆောင်ထားသည်ဖြစ်ရာ မြင်သမျှ၊ ကြားသမျှကို နားထောင်ကြည့်ရှုမှတ်သားသဖြင့် အင်္ဂလန်သို့ပြန်လာသည့်အခါ၌ အသုံးဝင် အဖိုးတန်သည့် စိတ်ကူးဉာဏ်အများအပြား ပါလာခဲ့သည်။ ယင်းတို့အထဲတွင် အဲလိုင်း(တ)မေပဲလ်(စ)အုပ်စု၌

သူအသုံးပြုခဲ့သည့် ကုန်ပစ္စည်းအာမခံချက်ပေးမှု (ဝါရန်တီ)ဆိုင်ရာ လုံးဝအသစ်ပြောင်းလဲသွားသော ပေါ်လစီတစ်ရပ်လည်း ပါဝင်သည်။ ယင်းအကြံဉာဏ်မှာ အမေရိကန်ဝယ်သူတစ်ဦးနှင့် အရောင်းဈေးသည်တစ်ဦး အပြန်အလှန်ပြောဆိုနေသည့်အချက် တစ်ခုကို ကြုံကြိုက်တိုက်ဆိုင်၍ ကြားမိရာ၌ ရလာခဲ့ခြင်းဖြစ်၏။ ပတ်ဝန်းကျင်အသစ်အဆန်းဖြစ်နေခြင်း၊ တိုင်းပြည်တစ်ပြည်နှင့်တစ်ပြည် စဉ်းစားတွေးတောပုံ ကွဲပြားခြားနားလှခြင်းစသည့် အကြောင်းများကလည်း ဦးနှောက်အား စိတ်ကူးသစ် အကြံဉာဏ်သစ်များကို ပို၍ခံယူလွယ်စေပုံရပါသည်။

အကြီးအကျယ်အောင်မြင်ခဲ့သော မာ့ခ်(စ)အင်စပင်ဆာ သင့်ငွေကတ် (charge card)နှင့် ငွေကြေးဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများကို ကုမ္ပဏီ၌မစတင်မီ ကိ(သ) အုတ်(စ)သည်လည်း အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုသို့ ခရီးတစ်ခေါက်ထွက်ခဲ့၏။ အမေရိကတွင်ရှိစဉ် ကမ္ဘာကျော် ဆီးယား(စ)–ရိုဘပ်(ခ) ကုန်တိုက်ကြီးသို့ရောက်ခဲ့၏။ ဆီးယား(စ)သည် ကုန်တိုက်အလုပ်အပြင် အာမခံကုမ္ပဏီတစ်ခုလည်း လုပ်ကိုင်ခဲ့ပြီး မျှားမကြာမီကမှ မြေယာ (real estate)နှင့် စတော့ (stock) အရောင်းအဝယ်လုပ်ငန်း နှစ်ရပ်ကိုပါ တိုးချဲ့လုပ်ကိုင်လာခဲ့သည်။ ဆီးယား(စ)၌ ၎င်းလုပ်ငန်းသုံးရပ်ပါ လုပ်ကိုင်နေ ကြောင်းကို ကုန်တိုက်အဝင်ဝနားတွင် နေရာချထားသော စားပွဲသုံးလုံးအားဖြင့် သိရှိရသည်။ ၎င်းကိုကြည့်ကာ မာ့ခ်(စ)အင်စပင်ဆာ၌လည်း မျိုးကွဲလုပ်ငန်းများ ဖြန့်ကြက်လုပ်ကိုင်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ရှိသော ကိ(သ)အုတ်(စ) စိတ်ဝင်စားသွားပြီး မတူညီသော ယင်းလုပ်ငန်းသုံးခုကို မည်သို့ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သနည်း၊ ယင်းသို့ ပူးတွဲလုပ်ကိုင်သဖြင့် တစ်ခုချင်းလုပ်သည်ထက် မည်သည့်အကျိုးကျေးဇူးများ ပို၍ရရှိလာသနည်းစသည်ဖြင့် ခုးစမ်းမေးမြန်းမှုပြုလေသည်။ သည်အခါ၌ သူရရှိသည့်အဖြေများကြောင့် ကိ(သ)အုတ်(စ) အံ့အားသင့်သွားရသည်။ ၎င်းလုပ်ငန်းသုံးခုသည် စားပွဲချင်းသာနီးကပ်နေကြသော်လည်း လုပ်ငန်းချင်းကား လုံးဝအဆက်အစပ်မရှိကြ။ သူတို့အချင်းချင်းသာမက မိခင်ကုမ္ပဏီကြီး ဆီးယား(စ)နှင့်လည်း တသီးတခြားသာဖြစ်ကြောင်း သူသိရှိရသည်။

ထို့ကြောင့် ပြည်ပခရီးစဉ်မှ သူရရှိလာသည့် အမြင်တစ်ခုက မာ့ခ်(စ)အင် စပင်ဆာထဲသို့ ငွေကြေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းသစ်များ သွတ်သွင်းလိုသည်ဆိုလျှင် မည်သည့်နည်းလမ်းကိုတော့ ရှောင်ကြဉ်ရမည်ဟူသော အချက်ဖြစ်၏။ သည်ဝန် ဆောင်မှုလုပ်ငန်းတွေ လုပ်ကိုင်မည်ဆိုလျှင် လုပ်ငန်းတွင်းမှ ဖွံ့ဖြိုးရှင်သန်ပြီး အကိုင်းအခက်ဖြာထွက်လာသည့် သဘောမျိုးသာဖြစ်ရမည်ဟူ၍ သူက မဟာဗျူဟာ ချမှတ်ခဲ့သည်။ သူ၏မဟာဗျူဟာ သို့မဟုတ် သူ၏ဆုံးဖြတ်ပိုင်းခြားမှုသည် လုပ်ငန်းနှင့်မပြတ်ထိတွေ့မှု၊ အလိုလိုသိစိတ်၏ လက်ခံယုံကြည်မှုစသည်တို့အပေါ်တွင် အခြေပြုခဲ့သည်ဖြစ်ရာ မာ့ခ်(စ)အင်စပင်ဆာအတွက် တကယ်ထူးခြားအောင်မြင်သော ဆောင်ရွက်ချက်တစ်ခု ဖြစ်ခဲ့သည်။

ယခုအခါ၌ မာ့ခ်(စ)အင်စပင်ဆာ သင့်ငွေကတ်ပြား ကိုင်ဆောင်သူဦးရေမှာ လေးသန်းမျှရှိနေပြီဖြစ်ပြီး၊ ငွေကြေးဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများကလည်း ပြီးခဲ့သည့်လေးနှစ်အတွင်း နှစ်စဉ် ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းစီ ဆက်တိုက်တိုးတက်ကာ ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းစုကြီးအတွက် အမိကအမြတ်ငွေ ပေးသွင်းသောကဏ္ဍများ ဖြစ်လျက်ရှိသည်။ ထို့ပြင် အမေရိကသို့ ကိ(သ)အုတ်(စ)သွားရောက်ပြီး နှစ်အနည်းငယ်အကြာမှာပင် ဆီးယား(စ) ကုမ္ပဏီကြီးကိုယ်တိုင်က ယင်း၏ငွေကြေး ဝန်ဆောင်

မှုလုပ်ငန်းအများစုကို ရုပ်သိမ်းပစ်ခဲ့ရာ ဤသည်ကလည်း ကိ(သ)၏ ဆုံးဖြတ်လုပ်ကိုင်ပုံ မှန်ကန်ကြောင်း ထပ်ဆင့်ထောက်ခံအတည်ပြုသကဲ့သို့ ရှိခဲ့သည်။

မတူသော ရှုထောင့်များနှင့် လုပ်ငန်းပြင်ပ စိတ်ဝင်စားမှု

လုပ်ငန်းသမားတို့အနေနှင့် ပုံမှန်လုပ်ငန်းဘဝ၊ ပုံမှန်အပန်းဖြေမှုဘဝများအတွင်းသာ နေထိုင်မည်ဆိုက ယဉ်ကျေးမှုနယ်နိမိတ်များ၊ ဓလေ့သဘာဝစည်းရိုးများကို ဖြတ်ကျော်နိုင်ရန် ခဲယဉ်းပေလိမ့်မည်။ ထို့ပြင် လုပ်ငန်းလောကအတွင်း လုပ်ငန်းသားများနှင့်သာဆက်ဆံက အခြား 'သာမန်' လူများနှင့် ထိတွေ့မှုကင်းမဲ့နေနိုင်သော အန္တရာယ်ရှိ၏။

ကျွန်တော်ဆုံတွေ့ခဲ့သည့် ခေါင်းဆောင်အချို့မှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသမားများ၊ မန်နေဂျာအလုပ်ဖြင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပြုသူများစသည်တို့နှင့် အတွေးအမြင်ချင်း ကွာချင်တိုင်းကွာခြားသည့် အနုပညာသမားလိုပုဂ္ဂိုလ်မျိုးများနှင့် ဆက်ဆံပေါင်းသင်းချင့်တတ်ကြကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ တချို့ကမူ အလုပ်ခွင်ထဲကပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် လူမှုရေးအပိုင်းတွင်ပါ အများကြီးရောမသွားမိအောင် သတိထားကြသည်။ သူတို့က အားလပ်ချိန်ဆက်ဆံရသည့် အသိအကျွမ်းများကို နယ်စုံပယ်စုံမှဖြစ်စေလိုကြသည်။ ဤသည်မှာလည်း ထိတွေ့မှုနှင့်ပတ်သက်၍ နောက်ထပ် နယ်ပယ်တစ်ခု ချဲ့ထွင်ခြင်းဖြစ်သည်။ ယင်းသို့ အသိမိတ်ဆွေကြွယ်ဝရန်အတွက် ဝါသနာအလုပ်၊ အပျော်အရွှင်အလုပ်စသည်များက အထောက်အကူပြုပေသည်။ လုပ်ငန်းပြင်ပ စိတ်ဝင်စားမှုတွေ များပြားစုံလင်သောအခါ 'လူအမျိုးမျိုးတို့နှင့် တွေ့ဆုံသိကျွမ်းခွင့်ရလေသည်။ သို့သော် ကျယ်ဝန်းသော ယင်းလူမှုဆက်ဆံရေး အဝန်းအဝိုင်းသည်လည်း ထိုးဖောက်အမြင်များ တီထွင်ဖန်တီးမှုအတွေးများ ထွက်ပေါ်ရာ နေရာတစ်ခုဖြစ်လာမှသာ အဓိပ္ပာယ်ရှိပေသည်။ တီဘောလီဖော်မင်မှ အမ်ဒီဖြစ်သူလင်းဘင်မွန်း(စ)နှင့် ကျွန်တော်တို့တွေ့စဉ်က သူသည် ခရစ်ယာန်ဂိုဏ်းအုပ် ဘုန်းတော်ကြီးတစ်ပါးနှင့် မကြာမီတွေ့ဆုံရန်ရှိကြောင်းနှင့် ယင်းတွေ့ဆုံပွဲတွင် ကြားရမည့် ဘုန်းတော်ကြီး၏ တသီးတခြားသော အမြင်များမှနေ၍ အကျိုးကျေးဇူးတစ်စုံတစ်ရာ ရရှိလိမ့်မည်ဟု သူမျှော်လင့်ကြောင်း ကြားသိခဲ့ရသည်။ စင်စစ် ထိုအခွင့်အရေးကား ပိုမိုကျယ်ဝန်းသော ဓလေ့သဘာဝနယ်ပယ်များနှင့် ဖြန့်ကြက်ဆက်ဆံခွင့်ရစေမည့် လုပ်ငန်းပြင်ပ စိတ်ဝင်စားမှုအခြေခံများ ရှိနေခြင်းကြောင့်သာ ပေါ်ပေါက်လာရခြင်း ဖြစ်သည်။

လုပ်ငန်းအကြီးအကဲများအနေနှင့် လုပ်ငန်းကိစ္စနှင့်ပင် အလုပ်ရှုပ်လှပြီဖြစ်ရာ အဆိုပါ လုပ်ငန်းပြင်ပစိတ်ဝင်စားမှုဆိုသည်များကို စိတ်ကူးဉာဏ်ရှင်သန်ရေးဟူသော ရေရှည်ရည်မှန်းချက်ဖြင့် တမင်တကာ မွေးမြူမှသာ ရနိုင်ပေမည်။

ကျွန်တော်တွေ့ဆုံခဲ့သည့် ထိပ်တန်းခေါင်းဆောင်များစွာ၌ပင် ပင်မအလုပ်၏ ပြင်ပ၌ အခြားလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာရော၊ လူမှုရေး ပုဂ္ဂိုလ်ရေးရာ စိတ်ဝင်စားမှုများပါ ရှိတတ်ကြကြောင်း တွေ့ရသည်။ ထိုးဖောက်ဉာဏ်ရင့်သန်သော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအဖို့ ပင်မအလုပ်နှင့် အမျိုးအစားချင်း လုံးဝခြားနားသည့် အခြားလုပ်ငန်းတစ်ခုတွင် အုပ်ချုပ်ရေးတာဝန်မရှိသော ဒါရိုက်တာအဖွဲ့ဝင်ရာထူးယူထားရုံဖြင့်ပင် အများအထင်ထက် များစွာပိုလွန်သော အကျိုးကျေးဇူးများ ရရှိနိုင်ပေသည်။ အခြားတစ်နေရာ၌ လုပ်ငန်းကိစ္စများကို မိမိတို့တွေ့ကြုံဖူးသည့်

မည်သို့သောနည်းလမ်းများဖြင့် စီမံဆောင်ရွက်လျက်ရှိကြောင်း သိလိုက်ရခြင်းက မိမိ၏ ဘုတ်အဖွဲ့ရုံးခန်းထဲတွင် အမြဲဖြစ်ပျက်နေသည်တို့ကိုသိခြင်းထက် စိတ်ကူးသစ်အများအပြားကို လှုပ်နှိုးထုတ်ဖော်ပေးတတ်သော သဘောရှိသည်။

ဒစ်ဆွန်(စ)အုပ်စု၏ ဥက္ကဋ္ဌ စတင်လီကမ်း(စ)သည် ဗြိတိသျှဂက်(စ)ကုမ္ပဏီ ဘုတ်အဖွဲ့လူကြီးအဖြစ် အစည်းအဝေးတစ်ကြိမ်တက်ပြီးသည့်နောက်မှာပင် ၎င်းဘုတ်အဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းပုံကို 'ဂှားရမ်း'ကာ ဒစ်ဆွန်(စ)အတွက် အသုံးပြုခဲ့သည်။ အိုင်စီအိုင်နှင့် ဖနီကာ ဆေးကုမ္ပဏီများ၏ဥက္ကဋ္ဌ ဆာဒင်းနစ္စဟင်ဒါဆင်သည်လည်း အခြားအမျိုးအစားကွဲ ကုမ္ပဏီများ၏ ဘုတ်အဖွဲ့များတွင် ပါဝင်ခွင့်ရခြင်းကို တန်ဖိုးထားသူဖြစ်သည်။ အိုင်ဘီအမ်ယူကေ၏ ယခင်ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်သူ ဆာအန်တိုနီကလီဗာကလည်း ပြင်ပစိတ်ဝင်စားမှုများသည် လုပ်ငန်းအပေါ် ကြီးကြီးမားမား အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိသည်ဟု ရှုမြင်သည်။

၎င်းပြင်ပစိတ်ဝင်စားမှုတစ်ခုသည် အခြားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုဖြစ်သလား သို့မဟုတ် လူမှုရေးလုပ်ငန်းတစ်ရပ်လားဟူသောအချက်သည် များစွာအရေးမကြီးပါ။ အရေးကြီးသည်က ယင်းလုပ်ငန်းသည် ပင်မအလုပ်နှင့် သဘာဝချင်းမည်မျှကွာခြား၍ ပင်မအလုပ်ကို ရှုထောင့်သစ်၊ အမြင်သစ်များနှင့် ကြည့်ဖြစ်အောင် မည်မျှဖန်တီးပေး နိုင်သနည်းဟူသော အချက်ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီကြီးတစ်ခုမှာ ဥက္ကဋ္ဌလုပ်နေသူအတွက် ကုမ္ပဏီငယ်အတွေ့အကြုံသည် အရေးကြီးသည်။ အလားတူ ကုမ္ပဏီငယ်အကြီးအကဲသည်လည်း ကုမ္ပဏီကြီးအကြောင်း သိဖို့လို၏။ ထို့ပြင် လုပ်ငန်းအကြီးအကဲများစွာတို့ပင် ဆေးရုံရန်ပုံငွေအဖွဲ့၊ တက္ကသိုလ်သိပ္ပံများ၏ အုပ်ချုပ်ရေးကောင်စီအဖွဲ့ စသည်တို့အပါအဝင် အများပြည်သူဆိုင်ရာနှင့် အခြားကုသိုလ်ဖြစ် အဖွဲ့အစည်းများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိကြ၏။

ဤအရာအားလုံးပင် လုပ်ငန်းအကြီးအကဲတို့အား စဉ်းစားတွေးတောခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းများပြုလုပ်ရာ၌ အသုံးပြုရန်အတွက် ပို၍ကျယ်ဝန်းပြည့်စုံသော အခြေခံများ ရရှိစေပေသည်။ အထက်၌ နိုင်ငံတကာနှင့်ထိတွေ့မှု၊ ယဉ်ကျေးမှုနယ်နိမိတ်များ ဖြတ်ကျော်ထိတွေ့မှုတို့သည်လည်း ဖန်တီးတီထွင်မှုအတွေးများ ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ကြောင်း ဆိုခဲ့သည်။ ထို့ပြင် အားလပ်စိတ်ကြောင့်ဖြစ်သည့် စိတ်လက်ပေါ့ပါးမှုနှင့် စိတ်ချမ်းသာပျော်ရွှင်မှုတို့သည်လည်း ဖန်တီးမှုစွမ်းအားကို ချဲ့ထွင်ပေးကြောင်း ဆိုခဲ့ပါသည်။ ဤသည်တို့ကား အောင်မြင်သော ဦးဆောင်မှု၏ အသွင်သဏ္ဌာန်အချို့ဖြစ်သည်ဟု ဆိုရပါမည်။

စဉ်းစားပုံ အလေ့အထတစ်ရပ်

အကြောင်းရပ်များကို တီထွင်ဆန်းသစ်စွာ တွေးတောခြင်း၊ ရှုထောင့်သစ်၊ အမြင်သစ်တို့ဖြင့် ကြည့်ရှုခြင်းတို့သည် စဉ်းစားပုံအလေ့အထနှင့် သက်ဆိုင်သည်။ ၎င်းပုဂ္ဂိုလ်၏သဘောထား (attitude) နှင့်လည်းဆိုင်သည်။

ထိတွေ့မှုရှိရုံသက်သက်ဖြင့် အတွေးကောင်း၊ အကြံကောင်းတွေရနိုင်သည် မဟုတ်။ တစ်ကမ္ဘာလုံးလျှောက်သွားသော်လည်း နယ်မြေရုံးခွဲလေးထဲ လှည့်လည်ကြည့်သည်ထက် ဘာမျှ

ပို၍မရဘဲလည်း ရှိနိုင်သည်။ ပွင့်လင်းသောစိတ်၊ ခံယူလိုသောသဘောနှင့် ကြားနာလိုသော ဆန္ဒများ ရှိသူအဖို့မှာသာ မိမိနိစ္စရှိ တွေ့ကြုံရင်းနှီးရာ ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် ဝေးဝေးသွားလေ တီထွင်ဖန်တီးမှုအတွေးကောင်းတွေ များများရလေဖြစ်သည်။

သို့သော် စိတ်တံခါးဟူသည်ကို စာအုပ်ကောင်းတစ်အုပ် ဖတ်ရှုခြင်း၊ အမှတ်မထင်တွေ့ရသည့် လူစိမ်းတစ်ယောက်နှင့်စကားပြောခြင်း၊ ပုံမှန်လုပ်ငန်းနယ်ပယ်ပြင်ပရှိ ကိစ္စတစ်ခုတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း စသည်တို့အားဖြင့်လည်း ဖွင့်လှစ်၍ ရနိုင်ပါသည်။

ကျွန်တော်တွေ့ဆုံခဲ့သော ခေါင်းဆောင်အကြီးအကဲများမှာ လုပ်ငန်းပြင်ပလှုပ်ရှားမှုမျိုးစုံနှင့် အဖုံဖုံသောစိတ်ဝင်စားမှုများ ရှိကြပါသည်။သည်အထဲတွင် စာအကြီးအကျယ်စွဲစွဲလမ်းလမ်း ဖတ်ရှုသူများလည်း ပါဝင်၏။ ဥပမာ– အီစတန်အီလက်ထရစ်စီတီမှ ဂျင်(မ)စမစ်ဆိုလျှင် ဆယ်နှစ်တာ စာဖတ်အစီအစဉ်တစ်ရပ်ပင် ရေးဆွဲချမှတ်ထား၏။ သည်ဆယ်နှစ်အတွင်း အင်္ဂလိပ်စာပေထဲက ကောင်းပေ့ညွှန်ပေ့ဆိုသည်များကို စုံစေ့အောင်ဖတ်ရှုမည်ဟု သူရည်ရွယ်ထားသည်။ တိတ်အင်လိုင်း၏ဥက္ကဋ္ဌ ဆာနီးလ်ရှော၊ ဝီလကင်ဆင်အုပ်စုဥက္ကဋ္ဌ တိုနီဝီလဘင်ဆင်တို့သည်လည်း အသဲအမဲစာဖတ်သူများဖြစ်သည်။ စင်စစ် စာဖတ်ခြင်းဟူသည် ယဉ်ကျေးမှုနယ်နိမိတ်များကို ဖြတ်သန်းနိုင်သည့် နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်သကဲ့သို့၊ တန်ဖိုးရှိသော အလိုအလျောက်သိမြင်မှုများ ထုတ်လုပ်ပေးမည့် အမှတ်သညာဘဏ်ကို အချက်အလက်များ ဖြည့်တင်းပေးခြင်းလည်းဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် ခေါင်းဆောင်အား လုပ်ငန်းနှင့်တစ်နည်းတစ်ဖုံ ပတ်သက်မည့်အရာတို့ကို ထိတွေ့မှုရှိစေသော နည်းလမ်းတစ်ခုလည်းဖြစ်ပါသည်။

အရာဂတ်ခေါင်းဆောင်များအတွက် အကြံပြုချက်များ

၁။ လက်အောက်ဝန်ထမ်းများ လုပ်ငန်းကိစ္စများနှင့် မပြတ်ထိတွေ့မှုပြုပါ။ မိမိဌာနမိမိလက်အောက်လူများအပြင် မိမိနှင့်အကျွမ်းမဝင်သေးသည့်လူများ၊ လုပ်ငန်းခွဲများ၊ ထုတ်ကုန်ပစ္စည်းများရှိရာသို့ သွားရောက်ပါ။

၂။ လှျောက်လှည့်ကြည့်ရှုစဉ် ဘာတွေဆောင်ရွက်မည်ဟူ၍ ရှင်းလင်းတိကျသော ဦးတည်ချက်များချထားပါ။ဥပမာ–လူဘယ်ရွေ့ဘယ်မျှနှင့် စကားပြောမည်၊ဘယ်အကြောင်းတွေနှင့်ပတ်သက်၍ စိတ်ကူးစိတ်သန်းရအောင် မေးမြန်းမည်၊ ဘယ်သူတွေကို ချီးမွမ်းစကားဆိုမည် စသဖြင့်။

၃။ 'ထိတွေ့မှုရှိရေး' နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အလုံးစုံခြုံငုံသော မဟာဗျူဟာတစ်ရပ် ချမှတ်ပါ။ ၎င်းကိစ္စကို ဒိုင်ယာရီထဲမှာ ထင်ထင်ရှားရှား မှတ်သားပါ။ မိမိတိုက်ရိုက်တာဝန်ရှိသော လုပ်ငန်းနယ်ပယ်၏ပြင်ပသို့ ထွက်ကြည့်သည့်အခါ သူတစ်ပါးကိစ္စ စွက်ဖက်သလိုမဖြစ်အောင် သတိပြုပါ။

၄။ ကိုယ်ကပြောသည်ထက် များများပို၍နားထောင်ပါ။ အကဲခတ်ကြည့်ရှုပါ။ ယဉ်ကျေးပျူငှာရှိပါ။ ဩဝါဒပေးရန်ထက် လေ့လာဆည်းပူးရန် လာရောက်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း

ပြသပါ။ ကတိပေးပြီးလျှင် ၎င်းအတိုင်းတည်ပါစေ။

၅။ မသိစိတ်က အမှတ်မထင်ပြသသည့် အချက်ပြမှုများကို သတိပြုတတ်ပါစေ။ ပေါ်လွင်ထင်ရှားရှိသည်များထက် ပို၍မြင်အောင်ကြည့်တတ်ပါစေ။ တစ်နေရာသို့ သွားရောက်ကြည့်ရှုပြီး ပြန်ရောက်သည့်အခါ ၎င်းအတွေ့အကြုံကို ပြန်လှန်မြင်ယောင်သုံးသပ်မှုပြုပါ။ တချို့ကိစ္စတွေက နောင်တော့မှ သဘောပေါက်မိတတ်သည်။

၆။ မိမိကိုယ်ကို ဝယ်သူ၊ စားသုံးသူလို ဟန်ဆောင်သဘောထားကာ ၎င်းအတိုင်း မကြာ မကြာသရုပ်ဆောင်ကြည့်ပါ။ စားသုံးသူနေရာမှစဉ်းစားကာ မည်သို့သော အမြင်သစ်များရလာမည်လဲ စောင့်ကြည့်ပါ။

၇။ သင့်လုပ်ငန်းကို ရှုထောင့်နယ်ပယ်စုံမှ နှံ့စပ်ကျွမ်းကျင်နေရန်အတွက် မည်သည့်အရာများ သိရှိထားရန်လိုသည်ကို စဉ်းစားပါ။ သည်အတွက် လုပ်ဆောင်ရမည့်အရာများစာရင်းကိုရေးချပြီး သင့်တော်သလို အစီအစဉ်ချကာ ၎င်းအတိုင်း ဆောင်ရွက်မည်ဟု မိမိဘာသာ ကတိပြုပါ။

၈။ သင်၏ အဓိကပြိုင်ဘက်ပုဂ္ဂိုလ်များ ဘာတွေလုပ်နေကြသလဲ ထွက်ကြည့်ပါ။ အတုယူနည်းမှီးနိုင်သမျှ နည်းမှီးပါ။ သင်၏ဖန်တီးတီထွင်မှု စွမ်းအားများကို အသုံးပြုပါ။ ၎င်းတို့ထက်ပိုကောင်းအောင် ကြိုးစားပါ။

၉။ ကွဲပြားခြားနားသော အမြင်အတွေးမျိုးရရန်အတွက် သင့်ကိုယ်ပိုင်အလုပ်နှင့် ဝေးနိုင်သမျှ ဝေးဝေးခွာကြည့်ပါ။ အလုပ်ခွင်ပြင်ပစိတ်ဝင်စားမှုများကို ချဲ့ထွင်ခြင်း၊ ပြိုင်ဆိုင်ဘက်တို့၏ လုပ်ငန်းခွင်များသို့ သွားရောက်လေ့လာခြင်း၊ ညီလာခံများ၊ စည်းဝေးပွဲကြီးများ တက်ရောက်ကာ လူအများနှင့်တွေ့ဆုံကြည့်ခြင်း စသည်တို့အားဖြင့် အမြင်သစ်များ ရရှိနိုင်ပါသည်။

၁၀။ သင်နှင့်ယဉ်ကျေးမှုချင်း၊ ဓလေ့စရိုက်ချင်း များစွာခြားနားသောပုဂ္ဂိုလ် တစ်ယောက်၏ နေရာမှာ စဉ်းစားသောအလေ့အထမွေးမြူပါ။ ဥပမာ– သင့်ကိုယ်သင် ပင်လယ်ကူးသင်္ဘောသားအဖြစ်လည်းကောင်း၊ နယ်လှည့်ဆပ်ကပ်သမားအဖြစ်လည်းကောင်း စဉ်းစားကြည့်ပါ။ သင့်မှာရှိသည့် ကွန့်မြူးဉာဏ်ကို ကလေးများနည်းတူ အသုံးချကြည့်ပါ။ နီးစပ်ကျွမ်းဝင်သော ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် လူပုဂ္ဂိုလ်များကို အမြင်သစ်ရှုထောင့်သစ်မှ ရှုကြည့်ပါ။

၁၁။ အကြောင်းရပ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ မတူညီသောအမြင်များ ရရှိနိုင်သည့် လူပုဂ္ဂိုလ်အမျိုးမျိုးတို့နှင့် တွေ့ဆုံကြည့်ပါ။ သင်ပေါင်းသင်းနေကျ လူမှုအစုအဖွဲ့ထဲမှာချည်း မနေဘဲ မကြာခဏအပြင်သို့ထွက်ကြည့်ပါ။ သူတစ်ပါးစကားကို နားထောင်ရန် အဆင်သင့်ရှိပါ။

၁၂။ အလုပ်ကိစ္စနှင့် လူမှုရေး၊ အိမ်တွင်းရေးရာများအကြား ဆက်စပ်ပေါင်းကူးမှုပြုပါ။ စိတ်ကူးစိတ်သန်းကောင်းမှန်လျှင် မည်သည့်နေရာမှလာသည်ဖြစ်စေ အသုံးပြုရန် မျှော်လင့်ပြင်ဆင်ပါ။

၁၃။ အခြားသူတို့၏ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုများကို စိတ်ဝင်စားပါ။

၁၄။ စာဖတ်ရန် အချိန်သီးသန့်ရယူပါ။ လုပ်ငန်းကိစ္စနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အခြားသူများနှင့် ရင်ဘောင်တန်းလိုက်နိုင်အောင် ဖြစ်သည့်နည်းနှင့် ကြိုးစားပါ။ တိုက်ရိုက်အတွေ့အကြုံမရလျှင် တစ်ဆင့်ခံအတွေ့အကြုံများဖြင့် လုပ်ငန်းဗဟုသုတရယူပါ။ သို့သော် လုပ်ငန်းကိစ္စ မျက်ခြည်မပြတ်အောင် ကြိုးစားရာ၌ နေရာတကာ သွားမနေနိုင်၊ လူတကာနှင့်လည်း စကားပြောမနေနိုင်သကဲ့သို့ စာအုပ်မှန်သမျှလည်း ကုန်စင်အောင် ဖတ်နေနိုင်မည် မဟုတ်ပေ။ သည်အတွက် လုပ်ဆောင်ရန်နည်းက အရည်အသွေး ပြည့်ဝသောအရာကို ရွေးချယ်ခြင်းပင်။



၇

လူရွေးချယ်ခြင်း၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်အပ်နှင်းခြင်း

အတော်ဆုံးလူများ ရွေးချယ်ရယူနိုင်စွမ်းရှိခြင်းသည် အလွန်အရေးကြီးသော ဦးဆောင်မှုလက္ခဏာကောင်းတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ ထိပ်ပိုင်းပုဂ္ဂိုလ်ကြီးများနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးရာ၌ သည်အချက်ကို ၎င်းတို့အကြိမ်ကြိမ်အထပ်ထပ် အတည်ပြုခဲ့ကြသည်။

လူရွေးချယ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်ဆင့်များမှာ အလွန်ရှုပ်ထွေး၍ အထူးကျွမ်းကျင်သူများနှင့် ဆောင်ရွက်ရသော အလုပ်မျိုးဖြစ်ပါသည်။ အရည်အချင်းစစ်ဆေးရာ ဌာနများ၊ စိတ်တိုင်းထွာမှုပညာသုံး စစ်ဆေးမှုများ (psychometric testing) စသည်ဖြင့် လုပ်သားကောင်းရွေးချယ်မှုဆိုင်ရာ နည်းစနစ်များစွာရှိရာ၊ ယင်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အယူအဆများ အချက်အလက်များကလည်း မနည်းလှပေ။

ခေါင်းဆောင်များအနေနှင့် လူရွေးချယ်ရာ၌ လုပ်ကိုင်လေ့ရှိသည့် ပထမပိုင်း အဆင့်များတွင် မပါဝင်လျှင်လည်းရ၏။ သို့သော် တချို့ပုဂ္ဂိုလ်ကြီးများကတော့ ၎င်းတို့အထူးတလည်စိတ်ဝင်စားသည့် ကဏ္ဍရပ်များတွင် တမင်တကာဝင်ပါကြ၏။ လူသိများသော လုပ်ငန်းကြီးတစ်ခု၏ ဥက္ကဋ္ဌဆိုလျှင် လူ၏လက်ရေးကိုကြည့်၍ စိတ်ဓာတ်စရိုက်ကို ဟောသောအတတ်ပညာ (graphology) ကို အကြီးအကျယ်အသုံးချ၏။ နောက်တစ်ယောက်ကတော့ မျက်ခုံးထင်ရှားသူများကိုစွ စိတ်ဝင်စား၏။ အချို့က အင်တာဗျူးတွင် မေးခွန်းတွေ ပိုက်စိတ်တိုက်မေးကာ ဘယ်နေရာတွေမှာ အားနည်းသလဲ စူးစမ်းဖော်ထုတ်သောအလုပ်ကို နှစ်သက်၏။ အချို့ပုဂ္ဂိုလ်ကြီးများကတော့ ဝန်ထမ်းလောင်းလျာ၏ဇနီး သို့မဟုတ် ခင်ပွန်းနှင့် တွေ့ဆုံကြည့်ဖို့ လိုအပ်သည်ဟု ယူဆ၏။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ၊ မျက်နှာချင်းဆိုင် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုကိုကား အကြီးအကဲအများစုပင် မပစ်ပယ်ကြပေ။ ထို့ပြင် သူတို့သုံးစွဲသည့် အင်တာဗျူးနည်းစနစ်များကိုလည်း ဖွင့်ဟပြောဆိုတတ်ကြပါသည်။ သို့သော် ဤကား လုပ်ငန်းအကြီးအကဲကောင်းတို့ သုံးစွဲလေ့ရှိသည့် အင်တာဗျူးနည်းဟူ၍ နမူနာထားတင်ပြစရာ ရှာမတွေ့ရပါ။ ထို့ပြင် ၎င်းနည်းစနစ်များက ခေါင်းဆောင် အကြီးအကဲတို့၏ မည်သည့်ထူးခြားထင်ရှားသော စရိုက်လက္ခဏာကိုမျှလည်း ထင်ဟပ်ဖော်ပြနိုင်ခြင်း မရှိခဲ့ပါ။

ဤနေရာ၌ အဓိကမြင်ရသည်က များစွာပို၍ အခြေခံကျသော လက္ခဏာများဖြစ်သည့် ပိုင်းခြားဝေဖန်မှု (judgement)၊ အလိုလိုသိမှု (intuition) နှင့် လူပုဂ္ဂိုလ်ရေးရာ ကျွမ်းကျင်မှု (interpersonal skills)စသည့်အချက်များ အရေးပါနေခြင်းဖြစ်သည်။ လူပုဂ္ဂိုလ်ရေးရာသည်၌ လူအချင်းချင်းပေါင်းသင်းဆက်ဆံရာတွင် မပါမပြီးသည့် လူဓာတုဗေဒ (personal 'chemistry') အပိုင်းလည်း အကျုံးဝင်၏။

ဤကဏ္ဍနှင့်ပတ်သက်သည့်အခါ၌ လက်ယာဦးနှောက်ခြမ်း၏ စွမ်းရည်များက အလိုအလျောက် နေရာယူလာ၏။

အကြောင်းမှု ကျိုးကြောင်းယုတ္တိသမား လက်ဝဲခြမ်းသည် ဤနေရာ၌ မစွမ်းသောကြောင့်ဖြစ်၏။ မိမိကိုယ်ကို ကျိုးကြောင်းဆင်ခြင်မှုသမားဟု ယူဆထားသူ၏အမြင်၌ အခြားသူများသည် ကျိုးကြောင်းမညီသူ ခန့်မှန်းရအလွန်ခက်သူများ ဖြစ်နေတတ်သည်။ ထို့ကြောင့် ကျွန်တော်တို့အတွက် အလုပ်လုပ်ပေးမည့်သူများ (ဝါ)ကျွန်တော်တို့အလုပ်များကို ယုံကြည်စိတ်ချစွာ အပ်နှံမည့်သူများ ရွေးချယ်သည့်အခါ၌ ကျိုးကြောင်းဝေဖန်ပိုင်းခြားမှုထက်မကမြင့်မားသည့် အထူးစွမ်းအားများကို အသုံးပြုရန် လိုအပ်လာပေသည်။

သည်နေရာ၌ အထက်ကဆိုခဲ့သည့် လူ့ဓာတုဗေဒ (personal chemistry) ကိစ္စပါဝင်လာသည်။ လူတစ်ယောက်နှင့်တွေ့ဆုံရုံမျှဖြင့် သည်လူအပေါ် နှစ်သက်ခြင်း၊ မနှစ်သက်ခြင်းများဖြစ်ပေါ်စေသည့် အလိုအလျောက်ခံစားမှုအသိ (intuitive feeling) ၏ အခန်းကဏ္ဍ။

စကားလုံး အသုံးအနှုန်းတွေ ကွဲပြားကြသော်လည်း လူ့ဓာတုဗေဒဟူသည့် သဘောကိုကား ကျွန်တော်တွေ့ရှိခဲ့သည့် ခေါင်းဆောင်တိုင်းလိုလိုပင် ယေဘုယျ နားလည်လက်ခံထားကြပါသည်။ ကွာခြားသည်က မိမိတို့မှာ လူကိုအလိုအလျောက် အကဲဖြတ်မှုစွမ်းရည် မည်မျှရှိသနည်းဟူသည်နှင့် သည်စွမ်းရည်များအပေါ် မည်သည့်အတိုင်းအတာအထိ အားထားယုံကြည်ကာ လက်တွေ့အသုံးချကြသနည်းဟူသည့် အချက်များတွင်သာ ဖြစ်ပါသည်။

အဓိကသော့ချက် ပုဂ္ဂိုလ်များ ရွေးချယ်ခြင်း

ခေါင်းဆောင်အကြောင်းပြောလျှင် နောက်လိုက်များအကြောင်း မပါ၍မပြီးပေ။ အဓိက သော့ချက်နေရာအတွက် လူပုဂ္ဂိုလ်များ မည်သို့ရွေးချယ်ခန့်အပ်သနည်းဟူသောအချက်က လုပ်ငန်းအကြီးအကဲတစ်ယောက်၏ ဦးဆောင်မှုစွမ်းရည် အဆင့်အတန်းကို အကဲဖြတ်ရာ၌ များစွာအဆုံးအဖြတ်ပေးသွားတတ်သော သဘောရှိသည်။

ယင်းရွေးချယ်မှုကိစ္စကို မည်သို့ဆောင်ရွက်ကြပါသနည်း။ တကယ့်ခေါင်းဆောင်အစစ်နှင့်သာမန်မန်နေဂျာ သို့မဟုတ် လုပ်သားရွေးချယ်မှုဆိုင်ရာ အထူးမန်နေဂျာတို့ မည်သို့ကွာခြားသွားကြပါသနည်း။ သည်ကိစ္စက အထူးသဖြင့် ကုမ္ပဏီပြင်ပပုဂ္ဂိုလ်ထဲမှ ရာထူးခန့်ရန် စဉ်းစားကြသည့်အခါမျိုးတွင် ပို၍သိသာသည်။ အတွင်းလူထဲက ခန့်သည့်အခါ၌ လူရွေးချယ်မှုလွဲမှားသွားနိုင်သည့်အန္တရာယ် နည်းပါးသည်။ သို့သော် လုပ်ငန်းထဲသို့ လူသစ်တိုးမလာသည့်အခါ စိတ်ကူးသစ် အကြံဉာဏ်သစ်တွေလည်း တိုးမလာနိုင်သည့် ဆိုးကျိုးတစ်ခုရှိနေသည်။

လူပုဂ္ဂိုလ်နှင့်ပတ်သက်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ရခြင်းကား လုပ်ငန်းလောကအတွက် အရေးကြီးလှသော အလုပ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ သည်တာဝန်ကို အဓိကထမ်းဆောင်ရသူသာလုပ်ငန်းအကြီးအကဲ ခေါင်းဆောင်များဖြစ်သည်။ ဝန်ထမ်း၊ စားသုံးသူ၊ ကုန်ပစ္စည်းပေးသွင်းသူ၊ ဘဏ်မှငွေထုတ်ချေးသူစသဖြင့် ဆက်ဆံရသူမှန်သမျှကို အကဲခတ်ရသည်။ ဆုံးဖြတ်ချက်ချရသည်။ သည်အထဲမှာ ပါသူတိုင်းက ယခင်သိကျွမ်းဖူးသူများမဟုတ်။

ပြင်ပလူများထဲမှ ရွေးချယ်ရသည့်အခါ ကိုယ်ရေးရာဇဝင်နှင့် ထောက်ခံစာများကို ကြည့်ပြီး ၎င်းပုဂ္ဂိုလ်အပေါ် ဝေဖန်အကဲဖြတ်မှုများ ပြုနိုင်ကြပါသည်။ သို့သော် ၎င်းအကဲဖြတ်ချက်များသည် ပထမဆုံးအကြိမ် မျက်နှာချင်းဆိုင် ဆုံတွေ့ရသည့်အခါ ဖြစ်ပေါ်သည့်သဘောထား အမြင်များအောက်၌ မှေးမှိန်ပျောက်ကွယ်သွားရမြဲဖြစ်သည်။

အလုပ်အတွက် အင်တာဗျူးပြုလုပ်ရာ၌ အလုပ်လျှောက်သူအပေါ် စတွေ့တွေ့ချင်း ဖြစ်ပေါ်သည့် ကနဦးအထင်အမြင် (first impression) အပါအဝင် အကြောင်းအချက်များသည် အခြားလူများနှင့်ဆက်ဆံရာ၌ ခေါင်းဆောင်များ မည်သို့ထိတွေ့တုံ့ပြန်မှုပြုပုံ၊ ၎င်းတုံ့ပြန်မှုက ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်ရာ၌ မည်သို့လွှမ်းမိုးပုံ၊ ယင်းမှတစ်ဆင့် ကုမ္ပဏီ၏စွမ်းဆောင်ချက်များအပေါ် သက်ရောက်ပုံစသည်တို့နှင့်စပ်လျဉ်း၍ သဲလွန်စများ ပေးနိုင်ကြမည်ဖြစ်သည်။

အထက်တန်းရာထူး နေရာတစ်ခုတွင် လူတစ်ယောက်ခန့်အပ်လိုက်ခြင်း၏ အကျိုးဆက်များသည် အကျယ်ဆက်လက်ပြန့်ပွားသွားနိုင်သည်ဖြစ်ရာ ခေါင်းဆောင်၏ အောင်မြင်မှု၊ မအောင်မြင်မှုများအပေါ်တွင်လည်း အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိမည်ဖြစ်၏။ ထို့ကြောင့် ခေါင်းဆောင်အနေနှင့် အရေးကြီးသော လူပုဂ္ဂိုလ်ရေးရာ ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ရာ၌ ရာခိုင်နှုန်းများများ မှန်ကန်ဖို့လိုအပ်နေပေသည်။

ပိုင်းခြားဝေဖန်မှုနှင့် လူ့စာတုဗေဒ

လုပ်ငန်းအုပ်စုကြီးများတွင် အကြီးအကဲလုပ်သူများ၌ တူညီသောအခွင့်အရေးတစ်ခု ရှိသည်။ ယင်းကား လုပ်သားရွေးချယ်ရေးတာဝန်ကို ထမ်းဆောင်မည့် ကျွမ်းကျင်သူအဖွဲ့များ မိမိတို့လက်အောက်၌ ရှိကြခြင်းဖြစ်၏။ ခေါင်းဆောင်အဖို့ နောက်ဆုံးအဆင့်များမှအပ ဝင်ပါစရာမလိုပေ။ အောက်လူများက စစ်ဆေးမှုမျိုးစုံတွေလုပ်ကာ နောက်ဆုံးဆန်ခါတင်စာရင်းကိုမှ အကြီးအကဲထံ ဆုံးဖြတ်ရွေးချယ်ရန် တင်ပြပေးကြမြဲဖြစ်၏။

အကြီးအကဲ၏အလုပ်က သည်တွင်မှစ၏။ သို့သော် သည်အဆင့်ကိုပင် ရာထူးနေရာတိုင်းအတွက် ဝင်သည်မဟုတ်။ မိမိနှင့်တိုက်ရိုက်ထိတွေ့ဆက်ဆံရမည့် အဆင့်မြင့်ရာထူးများအတွက် ခန့်အပ်မည့်အခါမျိုးတွင်သာ ကိုယ်တိုင်ပါဝင်ခြင်းဖြစ်၏။

ရွေးချယ်ရေးစနစ်များ ယုတ္တိဗေဒနည်းစဉ်များဖြင့် အပြီးသတ်ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမပေးနိုင်သည့် ဤအဆင့်တွင် ခေါင်းဆောင်တို့ အဓိကစဉ်းစားသည်က အလုပ်နေရာတွက် လျာထားခြင်းခံရသောပုဂ္ဂိုလ်၏ စရိုက်သဘာဝနှင့် ပုဂ္ဂိုလ်အရည်အသွေးများအကြောင်းဖြစ်၏။ တစ်နည်းဆိုသော် ကုမ္ပဏီ၏ လူမှုဝေလေ့သဘာဝထဲတွင် သည်ပုဂ္ဂိုလ် အံဝင်ခွင်ကျဖြစ်နိုင်၊ မဖြစ်နိုင်ဟူသောအချက်ဖြစ်၏။ သည်အတွက် ကြည့်ရှုသည်က သူ၏ကိုယ်ရေးရာဇဝင်မဟုတ်။ သူ၏အတွေ့အကြုံ၊ အရည်အချင်းနှင့် အလုပ်ခွင်ဘဝမှတ်တမ်းများလည်းမဟုတ်။ သည်ဟာတွေကို အောက်ဘက်ရှိ ကျွမ်းကျင်သူများ စစ်ဆေးပြီးဖြစ်သည်။ ခေါင်းဆောင်တို့ အကဲခတ်သည်က သူ၏ အလိုအလျောက်သိမှုစွမ်းရည် (intuitive faculty) နှင့်စပ်လျဉ်း၍ဖြစ်သည်။ သည်အချက်က ယုတ္တိနည်းကျစဉ်းစားမှုနှင့် မပတ်သက်။

လူ့ဓာတုဗေဒဆိုသည်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ခေါင်းဆောင်များအကြား အယူအဆအမျိုးမျိုး အပြားပြားရှိကြပါသည်။ သို့သော် ယင်း၏အရေးပါမှုကို သံသယဝင်သူ နည်းပါးလှပါသည်။ အများစုပင် ယင်းအား အခြားသောရွေးချယ်စိစစ်ရေး နည်းစနစ်များအားလုံးပေါင်းခြင်းထက် ပို၍တန်ဖိုးရှိသည်ဟု ယူဆကြပါသည်။ ဗြိတိသျှအဲယားဝေး(စ)၏ အကြီးအကဲ ရော့ဘတ်အိုင်လင်းက သည်စွမ်းရည်ကို သူ၏ "ရေဒါစနစ်"ဟူ၍ သုံးနှုန်းပြောဆိုသည်။ တီအက်(စ)ဘီအုပ်စု ဥက္ကဋ္ဌ ဆာနစ်ကိုလက်ဂွတ်ဒီဆန်ကလည်း လူတွေနှင့်ပတ်သက်သည့် 'အနံ့'အကြောင်း ပြောဆိုသည်။ ကေဘယ်အင်ဝိုင်ယာလက်ရှိ လူအရင်းအမြစ်ဌာနအကြီးအကဲ ဖီယိုနာကိုလ်ကူဟွန်းကမူ 'လျှပ်စစ်ဓာတ်' (electrical connection) ဟုသုံးသည်။ ဂလက်ဇိုမှ ရော့ဘတ်ဆိုက်(စ) ကတော့ "ကျွန်တော် သူနဲ့ ချွေးထွေးတယ်ဗျ"ဟူသော အများသုံးစကားမျိုးကို သုံး၍ပြောဆိုပြီး စတင်လေကမ်း(စ)ကမူ "ကျွန်တော် ဒီလူ့အဂျင်ဒါ (personal agenda) ကို သိပြီဗျ" ဟု ဆိုသည်။ စီစီအက်(စ)ဘီမှ ဒဲရစ်ဝီလျံ(စ) ကလည်း ရော့ဘတ်နှင့်အလားတူ စကားလုံးမျိုးကို သုံးစွဲသည်။ "ဒီလူက အဂျင်ဒါ တူရဲ့လားဗျ"ဟူသော စကားမျိုး။

အခြားပုဂ္ဂိုလ်အများအပြားကမူ ကြိုက်သည် မကြိုက်ဘူးဆိုသောစကားလုံး ရိုးရိုးများကိုပင် ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း သုံးစွဲပြောဆိုကြပါသည်။

လျင်မြန်စွာ ချမှတ်လိုက်သော အထင်အမြင်

လူ့ဓာတုဗေဒနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အမြဲတွေ့ရသော လက္ခဏာတစ်ရပ်က လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်အား တွေ့စအချိန်တွင် အလိုလိုသိစိတ်က အကဲဖြတ်မှတ်ချက်ချပုံ လျင်မြန်လှခြင်းဖြစ်၏။

အလျင်အမြန် မှတ်ချက်ချခြင်း၏တန်ဖိုးကို သံသယဝင်ကြသည့် ပုဂ္ဂိုလ်များကပင် အလိုလိုသိမှုဖြစ်စဉ် (intuitive process) ၏ လျင်မြန်လွန်းလှပုံကိုကား အသိအမှတ်ပြုကြရသည်။ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်နှင့်ပတ်သက်၍ အလွန်အရေးကြီးသည့် အဆိုပါကနဦးအထင်အမြင်သည် ထုံးစံအားဖြင့် စက္ကန့်ပိုင်းအတွင်း သို့မဟုတ် ချက်ချင်းဆိုသလိုသော်လည်းကောင်း၊ အလွန်ဆုံးအားဖြင့် မိနစ်အနည်းငယ်အတွင်းသော်လည်းကောင်း ပေါ်ပေါက်လာလေ့ရှိသည်။

ဒစ်ဆွန်(စ)ကုမ္ပဏီအကြီးအကဲ စတင်လီကမ်း(စ)၊ ဖာ့စ်လယ်ရာမှ ဌျန်ကွန်လင်၊ ဘာတန်အုပ်စုမှ ဌျန်ဟွာန၊ တီအက်စ်ဘီအုပ်စု အကြီးအကဲ ပီတာအယ်လဝုဒ်၊ ယခင်ဗြိတိသျှဂက်(စ)မှ ဆာရော့ဘတ်အီဗင်(စ)တို့အပါအဝင် ပုဂ္ဂိုလ်များစွာကပင် သည်ဖြစ်စဉ်နှင့် ယင်း၏ လျင်မြန်ပုံအကြောင်းကို 'ရုတ်ခြည်းဖြစ်ပေါ်သော နှစ်သက်မှု၊ မနှစ်သက်မှု'၊ 'အလိုလိုသိမှု အပေါ်မှာ များများကြီးအားပြုပြီး' စသည့် အသုံးအနှုန်းများဖြင့် ဖော်ပြပြောဆိုခဲ့ကြသည်။ လယ်သာဘီအင်ခရစ္စတိုဖာမှ ဘရှုန်ဝင်ကားတစ် ပြောသည့် "ဒီလူ တံခါးပေါက်ကဖြတ်ပြီး ဝင်လာတာနဲ့တစ်ပြိုင်နက်....' ဆိုသော စကားကတော့ အများဆုံးကြားရသည့် စကားမျိုး တစ်ခွန်းပင်ဖြစ်သည်။ လူနှင့်ပတ်သက်သည့် အလိုလိုသိမှုများက သည်မျှလျင်မြန်လှပါသည်။

လူ၏အစိတ်အပိုင်းစုံ ကဏ္ဍစုံ (parts) ကို စိစစ်ဝေဖန်ပြီးမှ ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်မည့် လက်ဝဲခြမ်းဦးနှောက်အဖို့ဆိုလျှင် သည်အချိန်မျှနှင့် ဘာမှလုပ်၍ရမည် မဟုတ်ပါ။ ယခုစဉ်းစား-

နည်းက ၎င်းနှင့်တခြားစီဖြစ်သည်။ လူကို အလုံးစုံ (whole) ခြုံ၍ကြည့်ခြင်း သို့မဟုတ် အစိတ်အပိုင်းစုံ ကဏ္ဍစုံကို တစ်ပြိုင်တည်း(in parallel) ရှုမြင်ခြင်းမျိုးဖြစ်သည်။

ထို့ကြောင့်ပင် ဤအလုံးစုံ ခြုံငုံစဉ်းစားနည်း(holistic way of thinking) မှာ သမားရိုးကျ ယုတ္တိဗေဒအခြေခံများမပါ၍ စနိုးစနောင့်ဖြစ်စရာရှိသော်လည်း လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်သည့်နေရာ၌ကား ၎င်း၏သဘာဝအရပင် အံ့သြဖွယ်မြန်ဆန်လွန်း နေခြင်းဖြစ်ပေသည်။

မိမိ၏ အကဲဖြတ်ချက်ကို ယုံကြည်ခြင်း

လူပုဂ္ဂိုလ်များအား ဆဋ္ဌမအာရုံကဲ့သို့သော ထူးခြားသည့်အမြင်မျိုးဖြင့် လျှပ်တစ်ပြက် ကောက်ချက်ချနိုင်စွမ်းရှိသည့် လုပ်ငန်းအကြီးအကဲများစာရင်းကား ရှည်လျားများပြားလှ၏။ သည်ကိစ္စကို စီမံခန့်ခွဲရေးဘာသာရပ်တွင် မည်သည့်နေရာက 'ထည့်သွင်းကြမည်မသိသော်လည်း ခေါင်းဆောင်များအဖို့ကား ၎င်းကို ထိပ်ပိုင်းမှနေရာပေးထားကြကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။

သို့ဖြစ်လျှင် ၎င်းကိစ္စသည် မည်မျှယုံကြည်အားထားလောက်ပါသနည်း။ စူးစမ်းကြည့်ကြရအောင်။ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်များ၊ ဥက္ကဋ္ဌများ ပြောကြားသည့် စကားများထဲမှာ သို့လော သို့လော တွေးတောစရာတွေ ရှိနေတာတွေ့ရသည်။ ပုဂ္ဂိုလ်အများအပြားပင် သည်လိုလျှပ်တစ်ပြက် ကောက်ချက်တွေချမိခြင်းမျိုးအတွက် မိမိဘက်က မှားသလိုခံစားမိတတ်ပြီး သည်ကောက်ချက်များကိုလည်း မယုံကြည်နိုင်ဘဲရှိတတ်ကြသည်။ ထို့ပြင် အင်တာဗျူးလုပ်စဉ်တစ်လျှောက် အမြင်တိမ်းစောင်းခြင်း မဖြစ်စေရန်အတွက်လည်း ထိုပထမအမြင်များကို ချိုးနှိမ်ဖုံးဖိခြင်း၊ ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျကျ ဝေဖန်သုံးသပ်ခြင်းစသည်များ ပြုရတတ်သည်ဟု ဆိုသည်။

သည်နေရာတွင် ကျွန်တော်ကြားဖြတ်၍ မေးကြည့်သည်။ သို့ဖြစ်လျှင် ထိုအစပိုင်းအမြင်များသည် အပြီးသတ်ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ် သက်ရောက်မှု တစ်စုံတစ်ရာရှိပါသလားဟူ၍။ သည်အခါကျတော့လည်း အဖြေကပြတ်ပြတ်သားသား 'ရှိပါသည်' ဟူ၍ ထွက်လာသည်။ စတွေ့ချိန်မှာ အကြီးအကဲ သဘောကျသွားသော (ဝါ) အပေါင်းလက္ခဏာ (positive chemistry) ဖြစ်သော အင်တာဗျူးဖြေသူတစ်ယောက်သည် မေးမြန်းသည့်ပုဂ္ဂိုလ်ကြီးများထဲ၌ သူ့ဘာသာ မသိလိုက်ဘဲ မဟာမိတ်တစ်ယောက်ရလိုက်ခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုနည်းတူ စတွေ့ချိန်မှာ အကြီးအကဲ၏ အနုတ်လက္ခဏာတုံ့ပြန်မှု (negative chemistry) ရသွားသော ဖြေသူတစ်ယောက်သည်လည်း အင်တာဗျူးတစ်လျှောက် ထိုအနုတ်လက္ခဏာချောက်ထဲမှ အတော်ကုတ်ကပ်တက်ရတော့မည်ဖြစ်သည်။

အင်တာဗျူးပြီး၍ ပြန်လှန်သုံးသပ်သည့်အချိန်၊ တကယ်ဆုံးဖြတ်ချက်ချတော့မည့် အချိန်မျိုး၌လည်း တွေ့စအချိန် ဖြေသူအပေါ် အလိုအလျောက်ဖြစ်ပေါ်သည့် ကနဦးအမြင်များက ဖြေသူ၏လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံ၊ ပညာအရည်အချင်း၊ ထောက်ခံစာ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာစစ်ဆေးမှုအဖြေလွှာစသည် စသည်များထက် အဆမတန် ပို၍လွှမ်းမိုးနေဦးမည်ဖြစ်သည်။ ကနဦးအမြင်များနှင့်ပတ်သက်၍ အတွေ့အကြုံရှိခဲ့ပြီး ယင်းတို့အပေါ် ကိုးစားယုံကြည်နေခဲ့ပြီဖြစ်သော အကြီးအကဲမျိုးဆိုလျှင် အခြားမေးမြန်းဘက်အားလုံး၏ သဘောထားများ၊ ကိုယ်ရေးရာဇဝင်နှင့်

လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု မှတ်တမ်းများက ညွှန်ပြသည်များနှင့် ဆန့်ကျင်ဆုံးဖြတ်မှု ပြုနိုင်ပေသည်။

ဘပ်တနစ်(တ)ကုမ္ပဏီ၏အမ်ဒီဖြစ်သူ ဒင်းနစ်စတိုင်း(စ)သည် ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ ဒါရိုက်တာနေရာအတွက် အလုပ်လျှောက်သူများထဲမှ တစ်ဦးကို အလိုလိုသိမှုဖြင့် စိတ်တိုင်းကျ သွားပြီးသည့်နောက်တွင် အခြားအင်တာဗျူးဖြေမည့်သူနှစ်ဆယ်ကို ပယ်ဖျက်ပစ်လိုက်သည်။ စင်စစ် သူရွေးလိုက်သောသူမှာ ကိုယ်ရေးမှတ်တမ်း(C.V.) အရကြည့်လျှင် အညံ့ဆုံးပုဂ္ဂိုလ်ဖြစ်နေသည်။ ဤသည်မှာ အလုပ်ခန့်အပ်ရေးအတွက် စဉ်းစားဆုံးဖြတ်ရာ၌ 'လူမာတုဗေဒ'က အဓိကအရေးပါလှသည့် သဘောပေတည်း။

အကဲဖြတ်မှန်ခြင်း– လွဲချော်ခြင်းများ

ကနဦးအထင်အမြင်နှင့် နောင်တကယ်ကြုံတွေ့ရသည့်အနေအထားတို့ ချိန်ထိုးတိုက်ဆိုင်ကြည့်ရာ၌ တွေ့ရှိရပုံအကြောင်း မေးမြန်းသည့်အခါ အများစုကပင် "စတွေ့တဲ့အချိန် ကျွန်တော့်အတွင်းစိတ်ထဲ ဖျတ်ခနဲပေါ်လိုက်တဲ့အမြင်က နောက်ပိုင်းလွဲမှားသွားတာမျိုး ကျွန်တော်ကြုံဖူးသလောက် ငါးကြိမ်ထက်မပိုဘူး"ဟူသောစကားမျိုးဖြင့် ပြန်ကြားလေ့ရှိကြသည်။ ဘာတန်အုပ်စုဥက္ကဋ္ဌ ဆာဗျွန်ဟော့စကင်းကတော့ "လုံးလုံးကြီးလွဲသွားတယ်ဆိုတာမျိုး ဖြစ်ခဲပါတယ်"ဟု ဖြေခဲ့သည်။ သူ့အကဲဖြတ်ချက်များမှာလည်း အများနည်းတူ စက္ကန့်ပိုင်းလောက်ပဲ ကြာလေ့ရှိသည်ဟု ဆိုသည်။

သို့သော် ကနဦးအထင်အမြင်ကို (သိစိတ်ဖြင့် စဉ်းစားဆင်ခြင်မှု၊ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများအရ) ငြင်းပယ်လိုက်မိခြင်းကြောင့် ဆုံးဖြတ်ချက်လွဲမှားခဲ့ပုံ အတွေ့အကြုံများလည်း စီအီးအိုများ ကုမ္ပဏီဥက္ကဋ္ဌများ၏ခေါင်းထဲတွင် ရှိနေပါသေးသည်။ ရိုးစ်ရွိုက်(စ)ကုမ္ပဏီဥက္ကဋ္ဌ ဆာရယ်(ဖ) ရော်ဘင်(စ)ကတော့ "အကဲဖြတ်တာမှန်ပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ကျမှ လွဲသွားတာ"ဟူ၍ တိုတိုရှင်းရှင်းပင် ဆိုသည်။

ဆာမိုဝမ်းမှ အမ်ဒီဖြစ်သူ ဘရိုင်ယန်ဒရိတ်မှာလည်း အလားတူ အတွေ့အကြုံမျိုးရှိသည်။ သူက အင်တာဗျူးဖြေသူတစ်ယောက်ကို သဘောသိပ်မတွေ့။ သို့သော် သည်ရာထူးနေရာကလည်း အလျင်အမြန်ခန့်အပ်ဖို့လိုနေသည်။ သို့နှင့် ဒုတိယအကြိမ် အင်တာဗျူးပြန်လုပ်ကြည့်သည်။ သည်အကြိမ်၌ ၎င်းပုဂ္ဂိုလ်က ပထမအကြိမ်ထက် အများကြီးဟုတ်သလို ရှိနေသည်။ သို့နှင့် ကနဦးကရှိခဲ့သည့် သူ့သံသယများကိုပယ်ဖျောက်ကာ အလုပ်ခန့်အပ်လိုက်သည်။ သို့သော် လအနည်းငယ်အတွင်းမှာပင် သည်လူကိုခန့်မိတာ အကြီးအကျယ်မှားယွင်းကြောင်း တွေ့ရသည်နှင့် ၎င်းအား ရာထူးတာဝန်မှ ရပ်စဲလိုက်ရပြန်သည်။ သည့်အတွက် ထိုပုဂ္ဂိုလ်နှင့် အမှန်းပွားရသလို ကုမ္ပဏီမှာလည်း အလဟဿ ငွေကြေးကုန်ကျခဲ့ရပေသည်။

ဓလေ့သဘာဝနှင့် တန်ဖိုးထားမှုများ တိုက်ဆိုင်ညှိနိုင်းခြင်း

အင်တာဗျူးလုပ်သည့်အခါ ခေါင်းဆောင်တို့အနေနှင့် မိမိ၏လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံ၊ လူအတွေ့အကြုံများကို အကုန်အစင်ထုတ်၍သုံးစွဲတတ်သည်ဖြစ်ရာ နိုက်နိုက်ချွတ်ချွတ် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် မေးမြန်းဖြစ်တတ်ကြပါသည်။ ဤသည်ကို သာမန်မျှကြည့်လျှင် အမေးနှင့် အဖြေ၊ အဖြေပေါ်၌ ထပ်ဆင့်အမေးတို့ဖြင့် ချိတ်ဆက်နေသည့် ကျိုးကြောင်းဆက်စပ်ဖြစ်စဉ်တစ်ရပ်မျှသာဟူ၍ ရှုမြင်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် စင်စစ် ၎င်းထက်ပိုပါသည်။ သည်နေရာမျိုးတွင် အဓိကစူးစမ်းစိစစ်လေ့ရှိသည်က အဆိုပါပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးသည် သက်ဆိုင်ရာအလုပ်နှင့် အံဝင်ခွင်ကျဖြစ် မဖြစ်ဟူသောအချက်နှင့်၊ သီးခြားကိုယ်ပိုင်ဓလေ့သဘာဝများ ရှိနေသော ယင်းကုမ္ပဏီနှင့် အဆိုပါပုဂ္ဂိုလ်တို့ တိုက်ဆိုင်ညီညွတ်မှုရှိနိုင် မရှိနိုင်ဟူသော အချက်များဖြစ်ပါသည်။

ဘိုဝါးတားကုမ္ပဏီမှ ဒေးဗစ်လီယွန်က "အဲဒီအခန်းကဏ္ဍမှာ ဒီလူအံဝင်ခွင် ကျဖြစ်မလား" ဟူသော အမေးစကားမျိုးကို သုံးစွဲသည်။ စစ်ဆေးမေးမြန်းမှုက ယုံကြည်မှု(belief)များ၊ ဓလေ့စရိုက်နှုန်းစံများ (ဝါ) တန်ဖိုးထားမှုများ (values) ဆီသို့ပါ ဖြန့်ကြက်ကျယ်ဝန်းသွားနိုင်သည်။ ကုတ်(စ)မီယယ်လာ ကုမ္ပဏီဥက္ကဋ္ဌ ဆာဒေးဗစ်အလိုင်းယင့်(စ)ဆိုလျှင် အင်တာဗျူးဖြေသူများအား ခင်ဗျားမိဘတွေဆီ နောက်ဆုံး ဘယ်တုန်းကသွားလည်ခဲ့သလဲဆိုတာမျိုး မေးချင်မေးသည်။ သည်ကိစ္စ သူ့အတွက်အရေးကြီးသည်။ မိသားစုက သူတန်ဖိုးထားသည့်အရာများထဲက တစ်ခုဖြစ်သည်။ သည်အရာတွေအပေါ် ဖြေသူဘယ်လိုသဘောထားသလဲဆိုသော အချက် သည် သူ့ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ် သက်ရောက်မှုရှိမည်ဖြစ်သည်။

အလားတူ တခြားခေါင်းဆောင်တစ်ဦး၌လည်း သူတန်ဖိုးထားသည့်အရာနှင့်သူ ရှိဦးမည်ဖြစ်ရာ သူမေးခွန်းမေးသည့်အခါ၌ ထိုအရာနှင့်ပတ်သက်သည့် ဖြေသူ၏သဘောထားများကို ဖော်ထုတ်နိုင်ရန် သူကြိုးစားမည်ဖြစ်သည်။ ဤနေရာ၌ ဖြေသူကို အကဲခတ်ကာ လိုအပ်သမျှ ထပ်ဆင့်မေးခွန်းများထုတ်ရင်း ၎င်း၏သဘောထားအမှန်ကို ပုံဖော်ယူရမည်ဖြစ်ရာ အလိုလိုသိမှုစွမ်းရည်များ အသုံးချရန် လိုအပ်လာပြန်၏။ လက်ယာဦးနှောက်ခြမ်းကား ကနဦးအထင်အမြင်များ ထုတ်ပေးရုံမျှသာ စွမ်းသည်မဟုတ်၊ လူမှုဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှု မှန်သမျှ၌ပင် ပါဝင်လျက်ရှိချေသည်။

လူ့ဓာတုဗေဒဖြစ်စဉ်သည် ကာယဘာသာစကား (body language)၊ မျက်စိအကြည့်၊ လေသံဟန်ပန်နှင့် အခြားရာပေါင်းများစွာသော အမှတ်မထင်သိမြင်မှုများအားဖြင့် လူတစ်ယောက်၏ အချက်အချာအရည်အသွေးများ(core values) (ဥပမာ– ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု၊ လူကိုတန်ဖိုးထားမှု စသည်တို့)ကို ဖော်ထုတ်ခြင်းဖြစ်ရာ အတော်အသေးစိတ်နိုင်သည့် ယန္တရားတစ်ခုဖြစ်သည်ဟု ဆိုရပေမည်။ ယင်းသို့ဖော်ထုတ်ရာ၌ အဆိုပါအရည်အသွေးမျိုးရှိသည့် ပုဂ္ဂိုလ်များအကြောင်း မိမိမှတ်ဉာဏ်ထဲတွင် သိမ်းထားခဲ့သမျှတို့နှင့် တိုက်ဆိုင်ချိန်ထိုးခြင်းဖြစ်ရာ မိမိနှင့်စံထားမှုများ တစ်ထပ်တည်းတူသူကို ရှာဖွေသည့်သဘောလည်းဖြစ်သည်။

တစ်ဖန် လူ၏ဥပမိရုပ်၊ သူ၏ပြင်ပသဏ္ဌာန်ဟန်ပန်စသည်တို့ထက် ၎င်း၏ယုံကြည်မှု၊ တန်ဖိုးသတ်မှတ်မှုများကိုသာ ဖော်ထုတ်ကြည့်ရှုခြင်းဖြစ်ရာ ဖြေသူတစ်ယောက်အား သဘောကျ

သွားခြင်းဟူသည် ၎င်းလူအား အတွင်းစွဲပုဂ္ဂိုလ်ဖြစ်သည် သို့မဟုတ် အပြင်စွဲပုဂ္ဂိုလ်ဖြစ်သည်၊ သူ၏ပညာရေးအခြေခံက မည်သို့ရှိသည်စသည့် အချက်များပေါ်၌ သဘောကျခြင်းမဟုတ်ဘဲ အရေးကြီးသည့် ဓလေ့စရိုက်နှုန်းစံများ၌ မိမိနှင့်တူညီသည်ဟု ဆိုလိုက်ခြင်းသာဖြစ်ပေသည်။

အထက်တွင်ဆိုခဲ့သည့် အချက်အချာ အရည်အသွေးများဆိုသည်မှာ များများရှိသည် မဟုတ်။ ထို့ပြင် ရှိသမျှသည်လည်း ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု၊ တစ်ပါးသူတို့အား လေးစားသိမှတ်မှု စသည်တို့နှင့် နီးနွှယ်လျက်ပင်ရှိပါသည်။ သို့သော် ဤသည်တို့သည်ပင် လူ့ဓာတု စစ်ဆေးမှုပြုရာ၌ တွေ့မြင်ရသည့်ခေါင်းဆောင်တို့ အလေးထားဆုံးအရာများ ဖြစ်ပါသည်။

ခေါင်းဆောင်တို့ကိုယ်တိုင် ဖော်ထုတ်ပြောဆိုမှုများမှနေ၍လည်း ဖြေသူများထဲတွင် မည်သည့်အရည်အသွေးမျိုးကို ၎င်းတို့ရှာဖွေကြည့်ရှုကြောင်း သိရှိနိုင်၏။ တီအက်(စ)ဘီမှ ပီတာအယ်လဂုဒ်ဆိုလျှင် လူတစ်ဦးချင်း၏တန်ဖိုးကို လေးစားခြင်း၊ မောက်မာမှုကင်းခြင်း၊ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဆက်စပ်တွေးတောတတ်ခြင်းစသည့် အရည်အသွေးများ ပြည့်စုံရုံမက မိမိကိုပါ ပြိုင်ဆိုင်နိုင်စွမ်းရှိသူမျိုးဟုတ်မဟုတ်ပါ စူးစမ်းကြည့်ရှုလေ့ရှိသည်။ အင်္ဂလန် ရပ်ဂဘီ ယူနီယံအဖွဲ့ မန်နေဂျာ ဂျက်ရောင်ဝဲလ် နှင့် ဗြိတိသျှအဲယားဝေး(စ)၏ စီအီး ဘော့(ပ)အိုင်လင်း တို့ကလည်း အလားတူ မိမိတို့ကို စိန်ခေါ်နိုင်သည့် ကြံ့ခိုင်သန်စွမ်းသော ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး ရှိသူမျိုးကို အလေးထားကြောင်း ပြောဆိုသည်။

ဤသည်မှာ မိမိပြောသမျှ ခေါင်းညိတ်သူ (yes-man) များ၊ မိမိရာထူးကို အန္တရာယ် မပြုနိုင်မည့်သူများကိုချည်း မလိုလား၊ မိမိထက်တော်သူများကိုပါ ရှာဖွေခန့်အပ်လိုသည့် ခေါင်းဆောင်ကောင်းတို့၏ အရည်အသွေးတစ်ရပ်ကို ဖော်ပြလိုက်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

အိုင်ဘီအမ် ယူကေ၏ ယခင်ဥက္ကဋ္ဌ ဆာအန်တိုနီကလီဗာမှ ပွင့်လင်းမှု၊ လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်မှ အတန်အသင့်သွေဖည်၍ လုပ်တတ်မှုတို့ကိုလည်း သူနှစ်သက်သော စရိုက်လက္ခဏာစာရင်းတွင် ထည့်သွင်းထားသည်။

စင်စစ် မိမိတို့ခန့်အပ်လိုက်သည့် စိတ်ကြိုက်ပုဂ္ဂိုလ်၏ အရည်အသွေးများ (ဥပမာ– ရင်ဆိုင်ယှဉ်ပြိုင်ရဲခြင်း၊ ဟာသဉာဏ်ရှိခြင်း၊ စည်းကမ်းကလနားများကို ချိုးဖောက်ရန် ဝန်မလေး ခြင်း၊ စိတ်အားထက်သန်မှုရှိခြင်းစသည်တို့အပါအဝင်)ကို ဖော်ပြရာ၌ ခေါင်းဆောင်တို့အနေနှင့် မိမိတို့ကိုယ်တိုင်၏ စရိုက်လက္ခဏာများကို အမှတ်မထင် ဖော်ထုတ်ပြောဆိုနေမိကြသည့် သဘောရှိပေသည်။

အောက်လူတို့၌ မိမိနှင့်တူညီသည့် အချက်အချာအရည်အသွေး(core value) များ ရှိခြင်းသည် ခေါင်းဆောင်၏အဖွဲ့(team) ကို တောင့်တင်းခိုင်မာစေပြီး ယင်းတို့ကြောင့် သူ့အတွက် အောင်မြင်မှုရစေပေသည်။ ထို့ပြင် သူတန်ဖိုးထားသည့် ဓလေ့စရိုက်နှုန်းစံများသည် အချိန်ကာလကြာလာသည်နှင့်အမျှ သူအဓိကခန့်အပ်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်များမှတစ်ဆင့် အောက်သို့ တဖြည်းဖြည်း ဖြန့်ကြက်လွှမ်းမိုးကာ ကုမ္ပဏီယဉ်ကျေးမှု၊ ကုမ္ပဏီဓလေ့သဘာဝများအဖြစ် အမြစ်တွယ်သွားမည်ဖြစ်ပေသည်။ ထို့ကြောင့် ခေါင်းဆောင်၏ အလိုလိုသိမှုနှင့်ယှဉ်သော လူပုဂ္ဂိုလ်အပေါ် အထင်အမြင်သည် ၎င်းလူနှင့် အပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေး အဆင်ပြေနိုင် မပြေနိုင်ကိုသာမက ၎င်းလူနှင့် ကုမ္ပဏီဓလေ့သဘာဝတို့ အံဝင်ခွင်ကျဖြစ်မဖြစ် စမ်းသပ်စစ်ဆေး သည့် မသိစိတ်၏ ဆောင်ရွက်ချက်တစ်ရပ်ဖြစ်သည်ဟု ဆိုရပေမည်။

အောက်လူတို့အား အာဏာ အပ်နှင်းခြင်း

အစစ်အမှန်အာဏာကား မိမိထက်စွမ်းဆောင်နိုင်မည့်သူများကို ယင်းအားပေးအပ်ခြင်းမှသာလျှင် ရရှိလာနိုင်သည်။ မနေ့ကခေါင်းဆောင်များသည် ရာထူးအဆင့်၊ သိမ့်၊ ဩဇာရှိန်ဝါ စသည်တို့အားဖြင့် မိမိ၏လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာကို သုံးစွဲကြ၏။ များသောအားဖြင့် အောက်လူအသီးသီးတို့မှာ အာဏာမရှိ၊ မသိကျိုးကျွံ ပြုထားခြင်းခံကြရ၏။ ယနေ့ခေါင်းဆောင်များကား အောက်လူတို့၏ စိတ်အားထက်သန်စွာ လိုက်ပါမှုအပေါ်တွင် အားပြုလျက်ရှိနေကြပေပြီ။ ကျွန်တော်တွေ့ရသည့် ခေါင်းဆောင်အများစုတို့ပင် ၎င်းတို့၏အောင်မြင်မှုများအတွက် အခြားသူများ– များသောအားဖြင့် အနီးကပ်အထောက်အကူပြုအဖွဲ့မှ ပုဂ္ဂိုလ်များကိုလည်းကောင်း၊ လုပ်ငန်းကြီးတစ်ရပ်လုံးတွင် ပံ့ပိုးပါဝင်နေကြသော ထောင်သောင်းချီသည့် ဝန်ထမ်းများကိုလည်းကောင်း ချီးမွမ်းစကားဆိုလေ့ရှိကြပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ၌ ဖောဖောသီသီပြောဆိုလိုက်သည့် ယင်းစကားလုံးများမှာ ထုံးစံရှိ၍ ပြောသောစကားများ၊ သို့မဟုတ် အကြီးအကဲဘက်က အလွန်အကြူးနှိမ့်ချပြောဆိုမှုများဟူ၍ပင် ဆိုစရာရှိပါသည်။ သို့သော် တကယ့်ခေါင်းဆောင် အစစ်မှန်လျှင်ကား အောက်လူတို့၏သဘောကိုမသိသူ၊ ၎င်းတို့ထံမှ အကောင်းဆုံးဆောင်ရွက်ချက်များထွက်ပေါ်အောင် ထုတ်ယူရကောင်းမှန်းမသိသူဟူ၍ ရှိရန်အလွန်ခဲယဉ်းပေလိမ့်မည်။

ဤသို့ဆိုသဖြင့် ထိပ်တန်းခေါင်းဆောင်မှန်လျှင် အောက်လူများနှင့် အထူးရောနှောဆက်ဆံတတ်သည့် အပြင်စွဲပုဂ္ဂိုလ် (extrovert) များချည်းဖြစ်သည်ဟု မယူဆစေလိုပါ။ ကျွန်တော်တွေ့ဆုံခဲ့သည့်ပုဂ္ဂိုလ်အများအပြားပင် အတွင်းစွဲသမား(introvert) ဟုဆိုရမည့်သူများဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် လူပုဂ္ဂိုလ်ရေးရာကျွမ်းကျင်မှုများကား ယိုအပ်သမျှ အပြည့်အဝရှိကြပြီး၊ အချို့ဆိုလျှင် အပြောအဆိုရဲတင်းပွင့်လင်းလှသည့် အပြင်စွဲပုဂ္ဂိုလ်များထက်ပင် ဦးဆောင်မှုစွမ်းရည်များ ပို၍ထက်မြက်နေသည်ကို တွေ့ရသည်။ ၎င်းတို့အထဲမှ အချို့မှာ အောက်ခြေလုပ်ငန်းများထဲသို့ ဆင်းကြည့်သည့် အကြိမ်အရေအတွက်နည်းလှပါသည်။ ထို့အပြင် ယင်းအလုပ်မျိုး၌ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များကဲ့သို့ အသားမကျနိုင်ဘဲ တမင်တကာ အားထုတ်လုပ်ကိုင်နေရသလိုလည်း ရှိတတ်ကြသည်။ သို့သော် အောက်လူများ– အထူးသဖြင့် အနီးကပ်ဆက်ဆံရသည့် ဒါရိုက်တာအဖွဲ့ဝင်များကိုကား သူတို့အမြဲပင် အလေးထားအားကိုးမှု ပြုလေ့ရှိကြသည်။

အောက်လူများသို့ အာဏာခွဲဝေလွှဲအပ်မှုမှာ ကျွန်တော်တို့တွေ့ရှိရသည့် ဦးဆောင်မှုပုံစံများနှင့် အံဝင်ခွင်ကျရှိလှသည်။ သို့သော် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ ခွဲဝေပေးသယောင်နှင့် တကယ်တမ်း၌ ထိုသဘောမသက်ရောက်သော လုပ်နည်းလုပ်ဟန်တချို့ရှိရာ ကုမ္ပဏီအတွက် အကျိုးယုတ်စေမည့် ယင်းနည်းလမ်းများကိုကား ရှောင်ကြဉ်ဖယ်ရှားနိုင်ရပေမည်။

တစ်ခါတစ်ရံ၌ အာဏာလွှဲအပ်ခြင်း (empowerment) ကို တာဝန်လွှဲအပ်ခိုင်းစေခြင်း (delegation)နှင့် မကွဲပြားဘဲ ရှိနေတတ်ကြသည်။ တာဝန်လွှဲအပ်ခိုင်းစေခြင်းကား စီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်တစ်ရပ်ဖြစ်သကဲ့သို့ ခေါင်းဆောင်တို့ ရှေးအစဉ်အဆက် ကျင့်သုံးခဲ့သည့်နည်းစနစ်တစ်ခုလည်းဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် တာဝန်သာပေးပြီး အခွင့်အာဏာမပေး၊ အမှန်တကယ် ကိုးစားအပ်နှံမှုလည်းမပြုပါက လွှဲအပ်ခိုင်းစေခံရသူထံမှ ထက်သန်တက်ကြွမှု

ပြည့်ပြည့်ဝဝ ရရှိနိုင်မည်မဟုတ်ရာ အကျိုးရလဒ်များလည်း မျှော်လင့်သလောက် ထွက်ပေါ်မည်မဟုတ်ပေ။ ထို့ပြင် ယင်းသို့အာဏာမပေး၊ အလုပ်ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးကိုသာ လွှဲပေးခြင်းဖြင့် နောက်လိုက် အင်အားစုကောင်းတစ်ရပ် ဖန်တီးတည်ဆောက်နိုင်မည်မဟုတ်ပေ။

တာဝန်လွှဲအပ်ခိုင်းစေခြင်းနှင့် ဆင်တူရိုးမှား နောက်လုပ်နည်းလုပ်ဟန်တစ်ခုက အောက်အဆင့်ဆင့်တို့အား မိမိတို့လုပ်ငန်းကဏ္ဍအသီးသီးကို တာဝန်ခံစေခြင်းဖြစ်၏။ ရုတ်တရက်ဟုတ်သယောင်ထင်ရသော်လည်း ဤနည်းတွင်လည်း အောက်လူအနေနှင့် တာဝန်သာခံရပြီး တကယ်တမ်းဆုံးဖြတ်လုပ်ကိုင်ခွင့်အာဏာ မရှိသည်ဖြစ်ရာ အလုပ်တာဝန်စုပုံခံရခြင်းနှင့် မခြားပေ။ ထို့ပြင် အမှန်တကယ်လိုအပ်သော ကျွမ်းကျင်မှုများ ပြည့်ပြည့်ဝဝမရှိက အောက်ခြေဝန်ထမ်းတို့အနေနှင့် တာဝန်မည်မျှအပ်နှင်းသော်လည်း တကယ်တမ်း တာဝန်ယူနိုင်မည်မဟုတ်ပေ။

အာဏာခွဲဝေခြင်း

ထို့ကြောင့် အာဏာခွဲဝေခြင်း (empowerment) မှာသည် တာဝန်လွှဲခြင်း၊ တာဝန်ယူစေခြင်း စသည်များ တစ်ခုမျှမဟုတ်။ ကုမ္ပဏီ၏ရည်မှန်းချက်များ ထမြောက်အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်မည့်အခွင့်အလမ်းများ ပိုမိုလာရေးအတွက် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာကို လိုအပ်သလို ခွဲဝေပေးခြင်းသာဖြစ်သည်ဟု ဆိုရပေမည်။ ထိုသို့ခွဲဝေသည်ဆိုရာ၌–

- ကုမ္ပဏီ၏လုပ်ငန်းများ မည်သို့ဆောင်ရွက်နေပုံအကြောင်း သတင်းအချက် အလက်မျှဝေပေးခြင်း။
- လုပ်ငန်းအောင်မြင်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်သူများအား ဆုလာဘ်များ မျှဝေပေးခြင်း။
- ဝန်ထမ်းများအား ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းတာဝန်ကို ပြည့်ပြည့်ဝဝ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန်အတွက် လိုအပ်သောသတင်းအချက်အလက်နှင့် အသိပညာများ မျှဝေပေးခြင်းနှင့်
- အရေးကြီးဆုံးအချက်က၊ လိုအပ်သောဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်နိုင်ခွင့် အာဏာကို မျှဝေပေးခြင်း စသည်တို့ပါဝင်ပါသည်။

ဤအချက်အားလုံးပင် ထိပ်ဆုံးရှိ လုပ်ငန်းခေါင်းဆောင်ကြီးများတွင် ကျွန်တော်တို့တွေ့ရှိရသည့် အရည်အချင်းများ၊ တန်ဖိုးထားဆောင်ရွက်မှုများနှင့် တိုက်ဆိုင်ညီညွတ်လှပါသည်။ လက်အောက်ဝန်ထမ်းများနှင့် မပြတ်ထိတွေ့မှုရှိခြင်းက ဦးဆောင်မှုအတွက် မရှိမဖြစ်သော လိုက်ပါနာခံသူလူတစ်စု (followership) ဖန်တီးရရှိစေပါသည်။ ခေါင်းဆောင်အနေနှင့် ဥက္ကဋ္ဌတာဝန်၊ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ်တာဝန် စသည်များသက်သက်ကိုသာ ထမ်းဆောင်နေခြင်းမဟုတ်ဘဲ၊ လက်အောက်လူများအား တန်ဖိုးထားတတ်သူတစ်ဦးဖြစ်ဖို့လည်း လိုပါသည်။ လက်အောက်လူတို့ထံမှ နားထောင်ခြင်း၊ အချက်အလက်ရယူခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းကိစ္စများအပေါ် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ထိတွေ့မှုရှိသလို ခေါင်းဆောင်မှုအောင်မြင်ရေးအတွက် အဓိကမိုတည်သော လက်အောက်လူတို့နှင့် အပြန်အလှန်နားလည်မှု၊ ခံစားမှုနှင့် အမြင်များတိုက်ဆိုင်တူညီမှု (rapport)တို့ ရရှိနိုင်ပါသည်။

စွမ်းရည်အားလုံး ရယူသုံးစွဲခြင်း

အောက်လူတို့က ခေါင်းဆောင်အားကြည့်ရှုပုံနှင့် အာဏာဖြန့်ဝေပေးအပ်တတ်သော ခေါင်းဆောင်က အောက်လူတို့အားကြည့်ရှုပုံတို့သည် ဆင်တူကြသောသဘော ရှိပါသည်။ ခေါင်းဆောင်၏ အချို့သောပဓာန စရိုက်လက္ခဏာများသည် လုပ်ငန်းအကြီးအကဲအဖြစ် သူလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့်သာ သက်ဆိုင်သည်မဟုတ်။ အလုပ်ချိန်အတွန့်အသတ်အတွင်း၊ ရုံး၊ အလုပ်ရုံ၊ စတိုးဆိုင်စသည့်လုပ်ငန်း နယ်နိမိတ်များအတွင်း စသည်တို့လောက်နှင့်သာ အကျုံးဝင်သည်လည်းမဟုတ်။ သူတန်ဖိုးထားသည့် ဓလေ့စရိုက်နှုန်းစံများ၊ သူ၏ယုံကြည်ချက်များ၊ လုပ်ငန်းပြင်ပ သူ၏စိတ်ဝင်စားမှုများစသည်တို့ပါ ပါဝင်သည့် သူ၏သက်ရှင်နေထိုင်မှုဘဝတစ်ခုလုံး (total person)နှင့် သက်ဆိုင်ပေသည်။ ထိုနည်းတူစွာ အောက်လူတို့အားအာဏာအပ်နှင်းမှုဟူသည်လည်း ဝန်ထမ်းအသီးသီးတို့အား ကုမ္ပဏီတွင်း အခန်းကဏ္ဍလေးမျှကိုမကြည့်ဘဲ ထူးခြားသော ဝိသေသကိုယ်စီနှင့် သီးခြားကိုယ်ပိုင်တည်ရှိသော အလုံးစုံလူ (total person)အဖြစ် ကြည့်မြင်နိုင်မှသာလျှင် အမှန်တကယ် အကောင်အထည်ပေါ်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ဝန်ထမ်းတို့၏ တီထွင်ဖန်တီးမှုစွမ်းရည်များသည်လည်း ၎င်းတို့အား ယင်းသို့အလုံးစုံလူအဖြစ် ရှုမြင်ဆက်ဆံလာပြီး သည့်အခါမှသာ ထွက်ပေါ်လာတတ်သောသဘောရှိပါသည်။

လုပ်သားတို့အနေဖြင့် အားကစားပွဲ၌ဖြစ်စေ၊ အခြားဝါသနာအလုပ်များ၌ဖြစ်စေ ၎င်းတို့ထုတ်ဖော်ပြသလေ့ရှိကြသည့် စိတ်ဝင်စားမှု၊ ထက်သန်တက်ကြွမှုနှင့် တီထွင်ဖန်တီးမှုစွမ်းရည်များကို လုပ်ငန်းခွင်သို့ သယ်ဆောင်လာလေ့မရှိကြကြောင်း၊ ကုမ္ပဏီများအတွင်း အစွမ်းသတ္တိတို့ အဟောသိကံဖြစ်မှု ပမာဏမှာ အဆမတန်ကြီးမားလှကြောင်း ခေါင်းဆောင်များပင် တစ်သဘောတည်းရှုမြင်တတ်ကြပါသည်။ လုပ်သားများသည် သူတို့၏ဉာဏ်စွမ်းအားများကို အလုပ်ခွင်ဝင်ပေါက်ရှိ အချိန်မှတ်စက်ထဲတွင် ထားရစ်ခဲ့ကြသည့်သဘောပင်။

သို့သော် အလုပ်ခွင်၌ မိမိနေရာကျဉ်းကျဉ်းလေးလောက်ကိုသာသိပြီး ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအားလည်း နည်းပါးလှသော လုပ်သားတစ်ယောက်သည် သောကြာနေ့ ညနေရောက်လျှင် လုံးဝအသွင်ပြောင်းကာ တီထွင်ဖန်တီးမှုပါပြီး ကျွန်ုပ်အားရဖွယ်လည်းကောင်းလှသည့် လုပ်ငန်းမျိုးစုံကို လွတ်လွတ်လပ်လပ်ကြီး ဆောင်ရွက်နေတတ်သည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ ဥပမာ–ဗြိတိသျှရေးလ်မှ ရထားမောင်းသူတစ်ဦးသည် နယ်မြေအာဏာပိုင်အဖွဲ့ဘတ်ခု၏ အကြီးအကဲအဖြစ် ဆောင်ရွက်နေသည်။ သူဦးဆောင်နေသည့်အဖွဲ့အစည်း၏ လုပ်ငန်းယန္တရားများမှာ အတော်ပင် ကြီးကျယ်ရှုပ်ထွေး၍ ထက်သန်တက်ကြွမှုရော၊ တီထွင်ဖန်တီးမှုစွမ်းအားပါ အများအပြား စိုက်ထုတ်ရန်လိုပေရာ၊ ကိုးနာရီအလုပ်ဝင်ပြီး ငါးနာရီအလုပ်ဆင်းသွားသည့် သာမန်လုပ်သားတစ်ယောက် မည်သို့မျှတတ်နိုင်စရာမရှိသည့် တာဝန်ကြီးတစ်ခုဖြစ်ပေသည်။ အလားတူ ငြိမ်ငြိမ်ကုပ်ကုပ်နေတတ်သည့် စာရင်းကိုင်တစ်ယောက်သည်လည်း ကျေးရွာပွဲတော်တစ်ခုလုံးကို စီစဉ်နေရာချခြင်း၊ လူငယ်အားကစားသမားများအား လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်း၊ ကျောင်းအုပ်ချုပ်ရေးဘုတ်အဖွဲ့တွင်ပါဝင်ခြင်းစသည်များ ဆောင်ရွက်လျက်ရှိနေသည်။

တစ်ဖန် တီဘောလီဖော်မင်တွင် အမ်ဒီလုပ်ခဲ့သူ လင်းဆင်မွန်း(စ)အားလည်း "လူတိုင်းသာ အမ်ဒီလိုဆိုရင်တော့ အားလုံးအိုကေသွားမှာပဲ" ဟူ၍ လူတစ်ယောက်က မှတ်ချက်ချခဲ့ဖူး

သည်ဟုဆိုသည်။ ဤသည်မှာ ဆင်မွန်း(စ)၏ ထက်သန်မှု၊ တီထွင်ဉာဏ်ရှိမှု၊ အလုပ်စွဲ ပြင်းထန်မှုတို့ကိုကြည့်ပြီး ပြောဆိုခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ အချို့ကုမ္ပဏီများကမူ သူတို့ဝန်ထမ်းများထံ၌ ရှိနေသည့် တီထွင်ဖန်တီးမှုစွမ်းအားများကို ဖွင့်ထုတ်ပေးနိုင်ရန် အထူးအာရုံပြု ဆောင်ရွက် လျက်ရှိနေသည်။ တက်စကိုကုမ္ပဏီ၏မန်နေ ဂျင်းဒါရိုက်တာ ဒေးဗစ်မဲလ်ပတ်(စ)ကလည်း သူ့ဝန်ထမ်းများအား "စဉ်းစားကြ ဖို့၊ စိတ်ကူးစိတ်သန်းတွေ ပိုကြွယ်ဝလာကြဖို့၊ ပိုပြီးတီထွင် ကြဖို့၊ အခြားသူများနဲ့ ကွဲပြားခြားနားဖို့" ကြိုးစားအားထုတ်ကြလိမ့်မည်ဟု မျှော်သင့်ထား ကြောင်းဖြင့် သူ့ဆန္ဒကို ထုတ်ဖော်ပြောကြားခဲ့သည်။

သို့ဖြစ်ရာ ခေါင်းဆောင်များအနေနှင့် အလုပ်စွဲပြင်းထန်မှု၊ ထက်သန်တက်ကြွမှုစသည့် ၎င်းတို့အား တွန်းထိုးမောင်းနှင်နေသည့် စွမ်းအားများကိုပါ အောက်လူတို့အား မျှဝေဖြန့်ချိပေးရ မည့်သဘောဖြစ်သည်ဟု ဆိုရပေမည်။ လင်းဆင်မွန်း(စ)ကတော့ သူ့လက်အောက်ရှိ-လူငါးရာ လုံး လုပ်ငန်းကိစ္စကို စဉ်းစားကြစေဖို့ ရည်မှန်းထားသည်။ သူ့ရည်မှန်းချက်က လုံးဝအာဏာ ခွဲဝေပေးအပ်ရေးဖြစ်သည်ဟု ဆိုရလိမ့်မည်။ ဤသည်ကား ယနေ့ခေတ်လုပ်ငန်းလောကအတွက် အကြီးကျယ်ဆုံးစိန်ခေါ်ချက်တစ်ရပ်ဖြစ်ရာ လုပ်ငန်း ခေါင်းဆောင်တစ်ဦး တကယ်ထူးချွန်ထက် မြက်မှုရှိ မရှိဟူသည်ကိုလည်း ၎င်းအချက်ကပင် မှတ်ကျောက်တင်သွားမည်ဖြစ်ပေသည်။

ပုံသဏ္ဌာန်သစ်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းခြင်း

ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးများကို ပြန်လည်တီထွင်ဖွဲ့စည်းမည်ဆိုက လူအရင်းအနှီး (ဝါ) လူပုဂ္ဂိုလ် တို့အား ယင်း၏အရေးကြီးဆုံး မဟာဗျူဟာရင်းမြစ်အဖြစ် အလေးအနက် ထုတ်ဖော်ရမည်ဖြစ် သည်။ သည်ကိစ္စနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ယခုအခါ၌ အစပျိုးသောသဘောကား ရှိနေပြီဖြစ်သည်။ ဥပမာ– ကုမ္ပဏီများအနေနှင့် မိမိတို့ဝန်ထမ်း များ၏ကျန်းမာရေးကို ဂရုစိုက်လာနေကြသည်။ ဆေးလိပ်သောက်သည့်ကိစ္စကို ပူပန်သည်၊ လေ့ကျင့်ခန်းလုပ်ရန်တိုက်တွန်းသည်၊ ကျန်းမာသော နေထိုင်မှုစနစ် ပျိုးထောင်ရေးနှင့် စိတ်ဖိစီးမှုလျော့ပါးရေးတို့ကို နှိုးဆော်အားပေးသည်။

ဤသည်မှာ ဝိတိုရိယခေတ်၏ လူလူချင်းချစ်ခင်ကြင်နာမှု အလေ့အကျင့်များ ပြန် လည်နိုးကြားဆန်းသစ်လာခြင်းမဟုတ်။ ကုမ္ပဏီတစ်ခုဖြစ်ထွန်းမှု၊ ပျက်စီးပြိုယွင်းမှုတို့သည် ကုမ္ပဏီလုပ်သား လူပုဂ္ဂိုလ်များပေါ်တွင်မူတည်ကြောင်း သိမှတ်ယုံကြည်လာခြင်းကြောင့် သာဖြစ်သည်။

အာဏာခွဲဝေပေးအပ်ရေး လှုပ်ရှားမှုကြောင့် လက်တွေ့အပြောင်းအလဲ အများအပြား ဖြစ်ပေါ်သည်။ အလယ်ဆင့် စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်းပုဂ္ဂိုလ်များ အကြီးအကျယ် လျော့ပါးပျောက်ကွယ် သွားသည်။ စီမံခန့်ခွဲရေးစရိတ်တွေ လျော့ပါးအောင်၊ အဆင့်တွေများပြီး ထူထဲနေသော ဖွဲ့စည်းပုံကိုလည်း ပို၍ပြားချပ်သွားအောင် လုပ်သည့်အနေဖြင့် ကြားအဆင့်များတွင် တစ်လွှာလုံး တစ်ဆင့်လုံးပင် ဖြုတ်ပယ်မှုတွေ ပြုလုပ်သည်။ တာဝန်လွှဲအပ်ခိုင်းစေမှု(delegation) အလုပ်ကို လည်း တာဝန်ရော အာဏာပါတွဲပေးခြင်းအားဖြင့် အမှန်တကယ် ထိရောက်မှုရှိစေသည်။ သည်အတွက် မန်နေဂျာများဘက်က အောက်လူတို့အပေါ် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာနှင့်တကွ

ယုံကြည်အပ်နှံမှုပြုရသည်ဖြစ်ရာ စွန့်စားရသောသည်အလုပ်မျိုးကို ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် တကယ်စစ်မှန်သော ဦးဆောင်မှုရှိဖို့လိုလာသည်။

ယခုနောက်ပိုင်း စတင်မည့်ကုမ္ပဏီများမှာ များသောအားဖြင့် အလယ်ဆင့်တွေ သိပ်မပါသည့် ပြားချပ်သောပုံသဏ္ဍာန်မျိုးဖြင့် ဖွဲ့စည်းကြလိမ့်မည်ဟု ယူဆရသည်။ ယင်းပုံသဏ္ဍာန်များအရမူ အောက်အဆင့်လုပ်သားများသည်လည်း မိမိတို့ဘာသာပင် စီမံအုပ်ချုပ်ကြရမည့်သဘောရှိသည်။ ယခုအခါ၌ အလယ်ဆင့်မန်နေဂျာများနေရာတွင် ကွန်ပျူတာတို့ အစားဝင်နေသည့်နှုန်းက စုပေါင်းတပ်ဆင်မှုလိုင်း(assembly line) လုပ်သားများနေရာတွင် စက်ရုပ်တို့အစားဝင်သည့်နှုန်းထက် လျင်မြန်လျက်ရှိရာ ဤအနေအထားအရမူ အောက်အဆင့်လုပ်သားများထံမှ ပို၍မျှော်လင့်တောင်းဆိုလာတော့မည်ဖြစ်သည်။ ထိုအခါ အလိုရှိသောရလဒ်များ ရရှိရန်အတွက် ၎င်းတို့အားလည်း လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာများ မလွှဲမသွေပေးအပ်ရပေမည်။

အာဏာခွဲဝေပေးအပ်မှုကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် လုပ်ကိုင်လာသည်နှင့်အမျှ တိုးတက်ဖြစ်ပန်းတိုင်ရှိမည်၊ယင်းပန်းတိုင်သို့ သွားရောက်ရန် နည်းလမ်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ တူညီသော ဘာသာစကားရှိမည်ဆိုက အဖွဲ့အစည်း၏ ပုံသဏ္ဍာန်မည်သို့ရှိစေကာမူ အလုပ်ဖြစ်မြောက်နိုင်ကြမည်ဖြစ်၏။ ဤသို့ဆိုသဖြင့် အဖွဲ့အစည်းသည်လည်းကောင်း ယင်း၏ဖွဲ့စည်းမှု ပုံသဏ္ဍာန်သည်လည်းကောင်း အရေးမဟုတ်ဟု မယူဆစေလိုပါ။

အာဏာခွဲဖြန့်သည့် ယဉ်ကျေးမှုတစ်ခု ဖန်တီးမပေးသော်လည်း ယင်းအတွက် အထောက်အကူပြုသည့်အရာများ ရှိပါသည်။ ဥပမာပြောရလျှင်–

- လုပ်ငန်းတစ်ခုကို ဝယ်သူအားဖြင့်လည်းကောင်း၊ ထုတ်ကုန်ပစ္စည်းအရလည်းကောင်း သို့မဟုတ် အခြားအကြောင်းများဖြင့်လည်းကောင်း အုပ်စုများဖြစ်အောင် ခွဲခြမ်းခြင်း။
- အကြီးအမှူးအဆင့်ဆင့်တို့ထံမှ (အထက်မှအောက်သို့ အာဏာရွှေ့ပြောင်းခြင်းကြောင့်) မလိုအပ်တော့သည့် အလွှာအဆင့်များကို ဖယ်ရှားခြင်း။
- အာဏာခွဲဖြန့်သည့်ပုံသဏ္ဍာန်ဖြင့် လုပ်ငန်းရည်မှန်းချက်များ ထမြောက်အောင် အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် အထောက်အကူမပြုသည့် စနစ်များ၊ လုပ်ငန်းကဏ္ဍများကို ဖယ်ရှားခြင်း။
- အထောက်အကူပြုအဖွဲ့များကို ဗဟိုမှရှေ့တန်းသို့ ရွှေ့ပြောင်းခြင်း။
- ဆက်သွယ်ရေးနှင့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များကို အထက်အောက် စီးဆင်းခြင်းထက် အောက်ဘက်လုပ်ငန်းများအကြား ကူးလူးမှုရှိစေခြင်း။

အထက်ပါလုပ်ဆောင်ချက်အားလုံးပင် အာဏာရွှေ့လျားမှု ဖြစ်ပေါ်စေသကဲ့သို့ လုပ်ငန်းခွင်ယဉ်ကျေးမှု၊ လုပ်ငန်းခွင်ဝလေ့သဘာဝများကိုလည်း ထိခိုက်ပြောင်းလဲစေမည်ဖြစ်သည်။ သို့သော် တစ်ဖက်မှစဉ်းစားပြန်လျှင်လည်း လုပ်ငန်းတစ်ခုအတွင်း အာဏာဖြန့်ခွဲမှုကို အားပေးသည့် ယဉ်ကျေးမှုဓလေ့သဘာဝ အခြေခံမရှိပါကလည်း အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သည့် ဖွဲ့စည်းပုံပြောင်းလဲမှုများ ဖြစ်မြောက်အောင်ဆောင်ရွက်နိုင်ကြလိမ့်မည်မဟုတ်ပေ။ အဓိကအရေးကြီးဆုံးက လုပ်ငန်းတွင်းယဉ်ကျေးမှုကို ပိုကောင်းသောဘက်ဆီသို့ ပြောင်းလဲလိုသောဆန္ဒတစ်ခု လုပ်ငန်းထိပ်ပိုင်းဆီ၌ ရှိနေဖို့ဖြစ်၏။ သည်နေရာ၌ ခေါင်းဆောင်၏အခန်းကဏ္ဍ ဝင်လာသည်။ သူက ကုမ္ပဏီယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဓလေ့နှုန်းစံများ ဖန်တီးပုံဖော်သည့်နေရာ၌ အရေးပါသကဲ့

ပေါ်လာမည့်အခြင်းအရာတစ်ရပ်ရှိသေးသည်။ ယင်းကား မိမိတာဝန်ယူရသော အစိတ်အပိုင်းတွင် မိမိစိတ်တိုင်းကျ လွတ်လပ်စွာဆောင်ရွက်ခွင့်ပေးသော ကုမ္ပဏီများသို့ လုပ်သားကောင်းများ ပို၍ချဉ်းကပ်လာနိုင်ခြင်းဖြစ်၏။ ပြိုင်ဆိုင်မှုသည် ငွေကြေးဆုလာဘ်တစ်ခုတည်းအတွက်သာရှိမည်မဟုတ်တော့။ လုပ်သားများသည် မိမိတို့ရရှိသည့်လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာကို တကယ်ကိုင်စွဲကျင့်သုံးလာကြလိမ့်မည်။ ထို့ပြင် မိမိတို့အားတန်ဖိုးထားကာ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာများ ခွဲဝေအပ်နှင်းပေးသော ခေါင်းဆောင်၏နောက်မှလည်း လိုက်ပါကြလိမ့်မည်ဖြစ်သည်။

လုပ်ငန်းယန္တရားကို ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲမည်ဆိုလျှင် လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများလည်း ပို၍ပို၍ တိုးတက်ဆောင်ရွက်ကြရပေမည်။ ဒုတိယကမ္ဘာစစ်အတွင်းက စစ်တပ်သည် စာမတတ်သောတပ်သားသစ်များအား ရက်သတ္တခြောက်ပတ်အတွင်း စာတတ်အောင် သင်ကြားပေးနိုင်ခဲ့၏။ ယခုခေတ် သင်ကြားရေးနည်းနာများအရ ၎င်းတို့ထက်သာအောင် ကျွန်တော်တို့တတ်နိုင်ကြပြီဖြစ်သည်။ သို့သော် ကျွန်တော်တို့လူများထံမှ ကျွန်တော်တို့ ဘာအလိုရှိသည်ကို ဦးစွာပထမ ရှင်းလင်းစွာသိမြင်ဖို့လို၏။ တီထွင်ဖန်တီးမှုစွမ်းအားများ ဖွင့်ထုတ်ပေးခြင်း၊ လူရည်လူသွေးတိုးတက်ရေးအတွက် အထောက်အကူပေးခြင်း၊ အများနှင့်တူညီသော အနာဂတ်မြင်ကွင်းတစ်ခု ဖြစ်ထွန်းပေါ်ပေါက်စေခြင်းစသည်တို့မှာ သာမန်ပြင်ပကျွမ်းကျင်မှု အရည်အသွေးများ လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ခြင်းထက် ပို၍အဆင့်မြင့်သည်။ စိတ်အားထက်သန်မှုရှိမည်၊ မိမိကိုယ်ကို ရှုမြင်သုံးသပ်ပုံ (အတ္တပုံရိပ်)(self-image) ကောင်းမွန်မှန်ကန်မည်ဆိုက မည်သူမဆို အဆိုပါ ပြင်ပကျွမ်းကျင်မှုများရရှိအောင် အလျင်အမြန်လေ့ကျင့်သင်ကြားယူနိုင်ကြမည် ဖြစ်သည်။ သို့သော် တီထွင်ဖန်တီးမှုစွမ်းရည်နှင့် အတ္တပုံရိပ်တို့ကို ကျွန်တော်တို့ အကျွမ်းဝင်သည့် နည်းစနစ် (technique)အခြေခံသော သမားရိုးကျ နည်းလမ်းများဖြင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေး၍ မရနိုင်ပါ။ ထို့ကြောင့်လည်း "ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးကဲ့သို့ တွေးပါ"(Think Like a Leader) ဟူသော ဤစာအုပ်တွင် ခေါင်းဆောင်၏အတွင်းပိုင်း(inside) အကြောင်း အဓိကပြောခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ မည်သည့်ပုံစံများ နည်းစနစ်များကို သူစွဲကိုင်သနည်းဟူသည်ထက် သူ့သဘောထား(attitude) နှင့် သူ၏ဘဝနေထိုင်မှု ပုံသဏ္ဍာန် (life style) တို့က ပို၍ပဓာနကျပါသည်။ ခေါင်းဆောင်၏လက်အောက်ရှိ မန်နေဂျာများ၊ အခြားဝန်ထမ်းများနှင့် ပတ်သက်လျှင်လည်း အလားတူ အလိုလိုသိမှု၊ လူကိုအလုံးစုံခြုံငုံကြည့်ရှုမှု ရှုထောင့်မှပင် ချဉ်းကပ်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ အောက်လူတို့အား အာဏာခွဲဝေခြင်းကို ဤပုံစံ ဤနည်းဖြင့်ပင် ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။

ယဉ်ကျေးမှုဝန်းကျင်ဖန်တီးခြင်း

အာဏာအပ်နှင်းခြင်းဟူသည် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွင်း တည်ရှိနေသည့် ယဉ်ကျေးမှုဓလေ့သဘာဝက အားပေးမှုရှိမှသာ တကယ်ဖြစ်မြောက်နိုင်၏။ တစ်နည်းဆိုရသော် ယင်းကိစ္စဖြစ်မြောက်ရန်အတွက် ရာသီဥတုမှန်ကန်ဖို့လို၏။ လုပ်သားတစ်စု၌ တူညီသော ရည်မှန်းချက်

သို့၊ လုပ်ငန်းဖွဲ့စည်းပုံများ လုပ်ကိုင်ပုံနည်းစနစ်များကို ဖန်တီးနိုင် ဖျက်သိမ်းနိုင်သည့်အာဏာလည်း သူ့မှာရှိသည်။

သို့သော် လုပ်ငန်းဖွဲ့စည်းမှုပုံသဏ္ဌာန်သစ်များ၊ လုပ်ကိုင်ပုံနည်းစနစ်များသည် မည်မျှသင့်တော်သည်၊ မည်မျှအဓိပ္ပာယ်ရှိသည်ဆိုစေ ယင်းတို့ကို မိမိပြဋ္ဌာန်းခိုင်းစေလိုက်ရုံဖြင့်ကား တကယ်သက်ရောက်သွားသည်မဟုတ်ပေ။ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ပုံ နည်းစနစ်များ ပြန်လည်ပြင်ဆင်ခြင်း၊ အစီရင်ခံမှုလမ်းကြောင်းများ ပြောင်းလဲခြင်းတို့မျှဖြင့် ဝန်ထမ်းများအား ပုံစံသစ်အတိုင်း လှုပ်ရှားအောင် ခေါ်ဆောင်နိုင်မည်မဟုတ်။ စာရင်းထဲတွင် အလုပ်သမားတစ်ယောက်ပါရှိနေရုံဖြင့် ၎င်းလူတစ်ယောက်လုံး(total person) ကို ရရှိသည်မဟုတ်။ လုပ်သားတို့အားနှလုံးသားရော၊ ဦးနှောက်ပါ ရယူနိုင်ဖို့လိုသည်။ သည်အတွက် အဆိုပါအပြောင်းအလဲများကို လက်ခံဖြစ်စေမည့် လုပ်ငန်းတွင်းဓလေ့သဘာဝများသည် ထိပ်ဆုံးမှပင် သက်ဆင်းလာရပေမည်။

တစ်ဦးချင်းသောဝန်ထမ်းများ၊ (တစ်ခါတစ်ရံ မန်နေဂျာအဆင့်ထက်နိမ့်သော ပုဂ္ဂိုလ်များ) နှင့်ပင် ၎င်းတို့အသီးသီး၏ ဝန်းကျင်၌ ဓလေ့သဘာဝ အဝန်းအဝိုင်းလေးများ တည်ဆောက်မိထားတတ်ကြသည်။ ယင်းဝန်းကျင်မျိုးတွင် တီထွင်ဖန်တီးမှုနှင့် ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းရည်များ အခြားနေရာများမှာထက် ထူးခြားသိသာစွာ ရှိနေတတ်ကြသည်။ သို့သော် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးပေါ်သို့ လွှမ်းမိုးလောက်အောင်ကား ကြီးကျယ်လေ့မရှိပါ။ ထိပ်ပိုင်းမှ ပြောင်းလဲသောအခါ၌မူ တိုတောင်းသောအချိန်ကာလအတွင်းမှာပင် ကုမ္ပဏီတစ်ခုလုံးအတွင်း ပြောင်းလဲမှုများ သိသိသာသာဖြစ်ပေါ်ကြောင်း တွေ့ရသည်။

ထိုထိပ်ဆုံးနေရာကား ဩဇာအာဏာတို့တည်ရှိရာဖြစ်သည်။ တန်ခိုးရှိန်ဝါ ဖြန့်ကြက်သက်ရောက်စေနိုင်စွမ်းရှိသည့် နေရာဖြစ်သည်။ ဤသည်မှာ ရာထူးဌာနန္တရ သက်သက်ကြောင့်မဟုတ်။ ခေါင်းဆောင်အား နမူနာယူစရာ စံပြပုဂ္ဂိုလ်အဖြစ် မှတ်ယူကြခြင်းကြောင့်လည်းဖြစ်သည်။ လုပ်သားများအနေနှင့် အကြီးအကဲ၏ သဘောထားကို 'ဖတ်'တတ်၊ နားလည်တတ်ကြပြီးဖြစ်နေသည်။ သူ၏ယုံကြည်ချက်များ၊ သူတန်ဖိုးထားသည့် ဓလေ့စရိုက်နှုန်းစံများကို သိရှိပြီးဖြစ်ရာ သူနှစ်သက်သော လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပုံ နည်းလမ်းများနှင့်ပါ ကျွမ်းဝင်နေပြီဖြစ်သော သူ၏အနီးကပ်လက်ထောက်အဖွဲ့မှ ပုဂ္ဂိုလ်များဆိုလျှင် သူ့ပုံစံအတိုင်း အတုယူဆောင်ရွက်မှုများပင် အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ ရှိစမြဲဖြစ်သည်။ အကြီးအကဲနှင့် ဓလေ့စရိုက်နှုန်းစံယူမှု မတူသည့်ပုဂ္ဂိုလ်များမှာ ရာထူးနေရာ ပြင်ဆင်နေရာချထားသည့်အခါများတွင် ဖယ်ရှားခံရလေ့ရှိရာ အကြီးအကဲနှင့်တူညီသော ဓလေ့နှုန်းစံများသာ ရှင်သန်ကျန်ရစ်ပြီး အောက်အဆင့်များဆီသို့ ဖြည်းဖြည်းချင်း ဆင်းသက်ပြန့်ပွားသွားမည်ဖြစ်သည်။

ဥပမာအားဖြင့် ဒါရိုက်တာများထံ အစီရင်ခံရသည့် မန်နေဂျာများသည်လည်း အကြီးအကဲ၏လက်ထောက်များနည်းတူ အထက်လူ၏အရိပ်အကဲကို သိစွာပုံစံယူဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် အထက်မှထုံးဓလေ့များ ကျယ်ပြန့်ခိုင်မာစေမည်ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ အထက်လူက ကိုယ့်စွမ်းကိုယ်စဖြင့် တီထွင်ဆောင်ရွက်မှုမျိုး(initiative)ကို ချီးမွမ်းပြောဆိုကြားအံ့၊ သူတို့လည်း အောက်လူတို့အား အလားတူပြောဆိုမည်ဖြစ်၏။ အထက်လူက စွန့်စားဆောင်ရွက်ခြင်းကို အားပေးတတ်ပြီး၊ အကယ်၍ အမှားအယွင်းရှိခဲ့လျှင်လည်း သည်းခံခွင့်လွှတ်သည်ဖြစ်အံ့၊ သူတို့လည်း

အလားတူပြုမူကြမည် ဖြစ်၏။ ဤပုံစံအတိုင်းပင် ကုမ္ပဏီအတွင်း အထက်အောက် တောက်လျှောက် ဖြစ်ပေါ်သွားမည်ဖြစ်သည်။

ခေါင်းဆောင်၏ ယုံကြည်ချက်နှင့် အနာဂတ်သို့ ရှုမြင်ချက်များ တောင့်တင်းခိုင်မာလေ ကုမ္ပဏီတွင်းဓလေ့သဘာဝ ဖြန့်ကြက်မှုက ပို၍အားကောင်းလေဖြစ်သည်။ လုပ်သားများအား တစ်ဦးချင်းသောပုဂ္ဂိုလ်များအဖြစ် အထူးလေးစားတန်ဖိုးထားသော ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသည် လုပ်သားထုအတွင်း တီထွင်ဖန်တီးမှုရှိပြီး မိမိဘာသာ ဦးဆောင်လုပ်ကိုင်တတ်သည့် လွတ်လပ်ပွင့်လင်းသော လုပ်ငန်းတွင်းဓလေ့သဘာဝဝန်းကျင်တစ်ခု ဖန်တီးတည်ဆောက်နိုင်မည်ဖြစ်ပေသည်။

ထိပ်ဆုံးမှစတင်သည့် အာဏာလွှဲအပ်မှုဖြစ်စဉ်

အောက်အဆင့်လုပ်သားများသို့ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ အများအပြား လွှဲအပ်ထားပါသည်၊ ယင်းအတွက် အကျိုးရလဒ်များလည်း ရရှိနေပါသည်ဆိုသောကုမ္ပဏီများ၌ ဖြစ်ပျက်ပုံမှာ ဤသို့ဖြစ်၏။ဦးစွာပထမ အောင်မြင်သောလုပ်ငန်းတွင်း ယဉ်ကျေးမှုဓလေ့တစ်ခုကို တစ်စုံတစ်ယောက် (၎င်းသည် ခေါင်းဆောင်ပဲဖြစ်၏)က စတင်ဖော်ဆောင်လာရ၏။ အကယ်၍ ခေါင်းဆောင်သည် ကုမ္ပဏီစတင်တည်ထောင်သူ ကိုယ်တိုင်ဖြစ်ပါက သူနှင့်အတူ အောင်မြင်သော ၎င်းဓလေ့ပါ တွဲပါလာတတ်သည်ကို အလွယ်တကူသိမြင်နိုင်ကြ၏။ ရှိနှင့်ပြီးကုမ္ပဏီသို့ ပြင်ပပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက် ဝင်ရောက်ဦးဆောင်ရသည့်အခါ၌မူ ရှိနှင့်ပြီးဓလေ့ဝန်းကျင်အပေါ် ၎င်း၏ဓလေ့သဘာဝများ စိမ့်ဝင်လွှမ်းမိုးနိုင်ရန် သို့မဟုတ် ၎င်းကစတင်သည့် ဓလေ့သဘာဝဝန်းကျင်တစ်ခု အောက်ဘက်လုပ်ငန်းအဆင့်ဆင့်သို့ ပျံ့နှံ့သွားရန်မှာအချိန်ကာလအတော်ကြာအောင်ပင် စောင့်ဆိုင်းရတတ်သည်။ တစ်နှစ် နှစ်နှစ်အတွင်း ၎င်းအကြိုက် ဓလေ့ဝန်းကျင်တစ်ခု ဖန်တီးဖြစ်မည်ဆိုလျှင်ပင် အတော်မြန်ဆန်သည်ဟု ဆိုရပါမည်။ မည်သို့ဖြစ်စေ၊ အထက်မှအောက်သို့ ဆက်သွယ်မှု သို့မဟုတ် အောက်လူအဆင့်ဆင့်သို့ အာဏာအပ်နှင်းမှုသည် လုပ်ငန်းတစ်ခုလုံးအတွင်း ပျံ့နှံ့လွှမ်းမိုးသည့် ဓလေ့ဝန်းကျင်တစ်ခု တည်ရှိပြီးမှသာ ဖြစ်မြောက်နိုင်ပေသည်။

အော်တိုကရက်တစ်ပုံစံ အကြီးအကဲတစ်ဦးသည်လည်း လုပ်သားများအပေါ် သြဇာရှိန်ဝါသက်ရောက်မှုများ ရှိသည်မှန်ပါ၏။ သို့သော် နှလုံးသားများကို မထိခိုက်။ ၎င်းတို့၏တီထွင်ဖန်တီးမှုစွမ်းအားများကိုလည်း ကုမ္ပဏီအတွက် ဖွင့်ထုတ်သုံးစွဲမှု မပြုနိုင်။ ကုမ္ပဏီတွင်း ၎င်းကြောင့်ဖြစ်ပေါ်သော ယဉ်ကျေးမှုဓလေ့ဝန်းကျင်သည် ပျော်ရွှင်တက်ကြွသော ဓလေ့ဝန်းကျင်မဟုတ်။ ကြောက်ရွံ့မှုနှင့်ယှဉ်သော ဓလေ့ဝန်းကျင်သာဖြစ်ရာ အကယ်၍ အောင်မြင်သည်ဆိုလျှင်လည်း ရေတိုအောင်မြင် မှုမျိုးသာဖြစ်နိုင်၏။ အလားတူပင် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာစဉ်းစားမှုမျိုးကိုအထူးကျွမ်းကျင်၍ အလိုလိုသိမှုဘက်၌ အားနည်းလှသော မန်နေဂျာမျိုးဖြစ်ပါကလည်း ဤစာအုပ်တစ်လျှောက်လုံးတွင် ကျွန်တော်တို့တွေ့ခဲ့ရသည့် အနာဂတ်မြင်ကွင်း(vision)ပါဝင်ရှိသည့် ဦးဆောင်မှုအတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် အလိုလိုသိမှုနှင့်ယှဉ်သော ကျွမ်းကျင်မှုများကင်းမဲ့နေမည်ဖြစ်သည်။ တစ်နည်းဆိုသော် ခေါင်းဆောင်အင်္ဂါ လျော့ပါးနေခြင်းပင်တည်း။

အိုင်ဘီအမ်ကုမ္ပဏီ အကြီးအကဲအဖြစ် လင်းဂတ်စနာ တာဝန်ယူသည့်အခါ အခြေအနေအရ သူ၏ထိပ်ဆုံးဦးစားပေးအလုပ်က ငွေရေးကြေးရေးဖြစ်ခဲ့သည်။ လုပ်ငန်းက ဒေါ်လာသန်းပေါင်းထောင်ချီ၍ အရှုံးပေါ်နေသည်။ ကုမ္ပဏီယဉ်ကျေးမှုကလည်း အသက်ငင်သလိုဖြစ်နေသည်။ သို့သော် သည်အချိန်မျိုးမှာပင် ကုမ္ပဏီထိပ်ပိုင်းမန်နေဂျာ ၁၂၀၀ ကို မေးမြန်းသည့်အခါ ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းလောက်က အပြောင်းအလဲလုပ်ရန် လိုအပ်သည်ဟုမယူဆသေးဘဲ ရှိနေသည်။ သို့သော် ဂတ်စနာက ပြောင်းလဲမှုတွေ အရင်းအမြစ်ကစ လုပ်ပစ်လိုက်သည်။ အိုင်ဘီအမ်ကို စတင်တည်ထောင်သူ ဝပ်ဆင်မိသားစု၏ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အခြေခံယုံကြည်ချက် သုံးရပ်ဖြစ်သော အရည်အသွေးအမြင့်ဆုံးဖြစ်ရေး၊ စားသုံးသူအတွက် အကောင်းဆုံးဝန်ဆောင်မှုပေးရေး၊ ဝန်ထမ်းများအား တစ်ဦးချင်းသောလူသားများအဖြစ် လေးစားသိမှတ်မှုပြုရေး စသည်တို့နေရာ၌ ပန်းတိုင်သစ်(၈)ရပ်နှင့် အစားထိုးသည်။ ယင်း(၈)ရပ်ထဲတွင် ဝန်ထမ်းများအား လေးစားသိမှတ်ရေးက နံပါတ် (၈) နေရာကပါဝင်သည်။ အသစ်ဖြည့်သွင်းလာသော အချက်များထဲတွင် ဝန်ထမ်းများအနေနှင့် မိမိတို့ကိုယ်ကို ဤလုပ်ငန်းကြီး၏ ပိုင်ရှင်များအဖြစ် သဘောထားကြရန် အရေးကြီးသည်ဟူသော အချက်တစ်ရပ်လည်း ပါဝင်လာသည်။ သို့သော် ကုမ္ပဏီသတင်းလွှာတစ်ခုထဲတွင် တစ်ယောက်ကရေးသည်။ "လင်းရေ- ခင်ဗျားပြောတာတော့ ဟုတ်ပါပြီ၊ ဒါပေမယ့် လခစားတွေအဖြစ်နဲ့ပဲ အမြဲဆက်ဆံခံနေရတဲ့ ကျုပ်တို့က ကိုယ့်ကိုယ်ကို ပိုင်ရှင်တွေလို့ ထင်နိုင်ဖို့ခက်သဗျ" ဟူ၍။

အိုင်ဘီအမ်အား ကုမ္ပဏီယဉ်ကျေးမှု ဓလေ့သဘာဝဆိုင်ရာ နမူနာတစ်ခုအဖြစ် လေ့လာမှုပြုခဲ့ပါသည်။ ၎င်းယဉ်ကျေးမှုအပေါ် စောစောပိုင်းခေါင်းဆောင်များ၏ သက်ရောက်လွှမ်းမိုးခဲ့ပုံများကို လေ့လာခဲ့ပါသည်။ လက်ရှိဦးဆောင်ပုဂ္ဂိုလ်များလက်ထက်တွင် လိုအပ်ချက်အရ ဝန်ထမ်းတွေလျှော့ပြီးသည့်နောက် မည်သည့်အပြောင်းအလဲတွေ ဆက်လက်ဖြစ်ပေါ်ဦးမည်ကို စောင့်ကြည့်ရန် ရှိပါသေးသည်။ သေချာသည့်ကတော့ လုပ်ငန်းခွင်ယဉ်ကျေးမှုအသစ်တစ်ခု ပြောင်းလဲဖန်တီးခြင်းနှင့် အောက်လူတို့အား အာဏာခွဲဝေအပ်နှင်းခြင်းပြုရာ၌ အောင်မြင်ခြင်း မအောင်မြင်ခြင်းတို့သည် ခေါင်းဆောင်၏အခန်းကဏ္ဍပေါ်၌ များစွာမူတည်နေလိမ့်မည်ဟူသော အချက်ဖြစ်သည်။

အောက်လူတို့အား လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာများ ခွဲဝေအပ်နှင်းသည်ဆိုသောအလုပ်သည် ကုမ္ပဏီငွေကြေးတွေ အချည်းနှီးဖြုန်းတီးရာရောက်သည့် တကယ်လက်တွေ့ မဖြစ်မြောက်သော အစီအစဉ်ကြီးတစ်ခုဖြစ်မသွားစေလိုလျှင် အာဏာလွှဲပြောင်းမှုကို တကယ်အစစ်အမှန်ဖြစ်အောင် ပြုလုပ်ရပေမည်။ သည်အတွက် ထိပ်ဆုံးခေါင်းဆောင်ထံမှပင် စတင်ရမည်ဖြစ်၏။ အထင်ကြီးအားကျဖွယ် အောင်မြင်မှုများရရှိနေသည့် ကုမ္ပဏီကြီးများကို လေ့လာကြည့်သည့်အခါတိုင်း လုပ်ငန်းပိုင်းတွင် တကယ်သွက်လက်ထက်မြက်မှုရှိရန် လှုံ့ဆော်အားပေးသည့် ကုမ္ပဏီတွင်း ယဉ်ကျေးမှု သို့မဟုတ် ဓလေ့သဘာဝ ဝန်းကျင်တစ်ခုသည် ယင်းကုမ္ပဏီ၏ ဦးဆောင်ပုဂ္ဂိုလ်ထံမှပင် စတင်လာခြင်းဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရမြဲဖြစ်သည်။

တစ်ခါတစ်ရံ၌ ၎င်းပုဂ္ဂိုလ်သည် အများလေးစားကြည်ညိုခြင်းခံရသော ပုဂ္ဂိုလ်မျိုးဖြစ်တတ်သည်။ သို့သော် အများစုသောပုဂ္ဂိုလ်တို့မှာမူ ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းပြင်ပ၌ လူသိပ်မသိကြသူများသာဖြစ်ပါသည်။ သည်ပုဂ္ဂိုလ်များအနေနှင့် ပထမပုဂ္ဂိုလ်ကြီးများလောက် အရှိန်အဝါ

အနေနှင့် တစ်ဦးချင်း၊ အုပ်စု၊ အဖွဲ့အစည်း(organization) စသည့်အဆင့်ဆင့်တို့ကို ခွဲခြားကြည့်မြင်တတ်ဖို့ လိုပေသည်။

ခေါင်းဆောင်၏အာဏာသည် သူ၏ထိပ်ပိုင်းလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် အနီးကပ် သီးသန့်အုပ်စုအပေါ်၌ အများဆုံးသက်ရောက်၏။ ယင်းအာဏာသည် လုပ်ငန်းခွဲအသီးသီးကို ဦးဆောင်ဦးရွက်ပြုနေသည့် ဒါရိုက်တာတစ်ဦးချင်းတို့၌ ရောင်ပြန်ဟပ်၏။ ၎င်းတို့မှတစ်ဖန် အောက်အဆင့်အသီးသီးသို့ ဆက်လက်ဖြန့်ကြက်သက်ရောက်သွားသည်။ အနာဂတ်မြင်ကွင်းများနှင့် တန်ဖိုးထားမှုနှုန်းစံများလည်း ယင်းနည်းတူပင် မျှဝေပျံ့နှံ့သွားကြပြီးနောက်တွင် အုပ်စုအသီးသီးတို့က တစ်ဖန်ရည်မှန်းချက် ပန်းတိုင်ရောက်ရှိရေး လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပြန်လည်စုပေါင်းပါဝင်ကြပေသည်။

အာဏာဖြန့်ခွဲရေးတွင် ယင်းသို့အဆင့်အသီးသီးရှိပုံကို သိရှိရုံသာမက ခေါင်းဆောင်အနေနှင့် မိမိအဖွဲ့အစည်းတွင် အာဏာအပ်နှင်းမှုပြုမည်ဆိုလျှင် မည်သည့်ပုံစံမျိုးလုပ်ရမည်၊ မည်ရွေ့မည်မျှသော အတိုင်းအတာအထိ လုပ်သင့်သည်ဆိုသည်များကိုလည်း သိရှိထားရန်လို၏။ အထူးသဖြင့်မှု မတူညီသော လူပုဂ္ဂိုလ်အသီးသီးတို့အား ဆုံးဖြတ်ပိုင်းခြားခွင့် အတိုင်းအဆ မည်မျှစီပေးမည်ဟူသောအချက်တွင် အရေးကြီးလာ၏။ ဤနေရာ၌ လုပ်ငန်းတို့၏မတူညီသောသဘာဝများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားကြရမည်ဖြစ်ရာ လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးမည့် အတိုင်းအဆများသည် ကုမ္ပဏီတစ်ခုနှင့်တစ်ခု စက်ရုံ အလုပ်ရုံတစ်ခုနှင့်တစ်ခု ကွဲပြားခြားနားသွားကြမည်ဖြစ်၏။ သို့ဖြစ်ရာ အာဏာခွဲဝေပေးအပ်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ အများထပ်တူ ကူးယူနိုင်သည့်နမူနာပုံစံတစ်ခု ထုတ်ပြရန်မှာ မလွယ်ကူသောသဘောရှိနေသည်။ သို့သော် သင့်တော်မှန်ကန်သော ဦးဆောင်မှုနှင့် အောက်လူတို့အားတန်ဖိုးထားသော ယဉ်ကျေးမှုဓလေ့တို့ လုပ်ငန်းတွင်းဖြန့်ကြက်ရှိနေမည်ဆိုက အာဏာခွဲဝေပေးအပ်ရာ၌ ကြုံတွေ့ရမည့် အခက်အခဲမှန်သမျှကို အောင်မြင်စွာကျော်လွှားနိုင်မည်သာဖြစ်ပါသည်။

အလုပ်ခွင်၌ ပျော်ရွှင်မှု

လုပ်ငန်းခွင်၌ လုပ်ပိုင်ခွင့်တိုးတက်အပ်နှင်းခံရသော လုပ်သားတို့ ပို၍ခွန်အားစိုက်ထုတ် လုပ်ကိုင်ကြခြင်းသည် ငွေကြေးဆုလာဘ်တစ်ခုတည်းအတွက် မဟုတ်ပေ။ မိမိအလုပ်သည် အချည်းနှီးမဟုတ်၊ အကျိုးရလဒ်တစ်စုံတစ်ရာအတွက် ဖြစ်သည်ဟူ၍ သိမှတ်ယုံကြည်ထားသည့်အခါ နိစ္စဓူဝအလုပ်များသည်ပင် ပျော်စရာဖြစ်လာသည်။ ဥပမာ– မိမိနှစ်သက်လှသည့် ကုသိုလ်ဖြစ်လုပ်ငန်းတစ်ခုအတွက် စေတနာ့ဝန်ထမ်း ပါဝင်လုပ်ကိုင်ရသည့်အခါ အချိန်မည်မျှကြာသည်ဖြစ်စေ ပင်ပန်းသည်မထင်ရသကဲ့သို့ပင်။ လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပ အလုပ်ပေါင်းများစွာကို လုပ်သားတို့အချိန်ရော အင်အားပါသုံး၍လုပ်ကြရာ၌ ငွေကြေးဆုလာဘ်မရသော်လည်း မိမိကိုယ်ကိုကျေနပ်အားရခြင်းတည်းဟူသော အတွင်းဆုလာဘ်တစ်မျိုးကိုကား ခံစားကြရသည်။ ထို့ပြင် အလုပ်သည် ပျော်စရာဖြစ်လာသည့်အခါ၌ လုပ်သားတို့၏ဆောင်ရွက်မှု အရည်အသွေးများသည်လည်း အံ့မခန်းဖြစ်လာတတ်ကြပေသည်။

လုပ်သားများထံမှ နေ့စဉ်ပုံမှန် အလုပ်ချိန်တွင်းမှာထက် အလုပ်တစ်ပိုင်း အပျော်တစ်ပိုင်း အနေအထားမျိုး၊ လူမှုရေးကိစ္စဖြင့် တွေ့ဆုံကြသည့်အခါမျိုးတို့တွင် ပို၍စိတ်ကူးစိတ်သန်းများ ကြားသိရတတ်ကြောင်း အကြီးအကဲအများအပြားပင် သတိပြုမိကြ၏။ အက်စဒါကုမ္ပဏီဥက္ကဋ္ဌ အာချီနော်မင်ဆိုလျှင် လူမှုရေးပွဲလမ်းများကို အထူးဂရုပြုကျင်းပပေးလေ့ရှိ၏။ အားကစားပြိုင်ပွဲများနှင့် အခြားလှုပ်ရှားမှုများ စုံလင်စွာလုပ်ပေး၏။ သောကြာနေ့ဆိုလျှင်လည်း ဝန်ထမ်းများအား ကုမ္ပဏီတံဆိပ်ပါလျှင် ပြီးပြီ၊ ကြိုက်ရာဝတ်စုံကိုဝတ်ဟု ခွင့်ပြုထား၏။ ဤသည်မှာ စနေမနက်ပိုင်းများတွင် လွတ်လပ်စွာဝတ်ဆင်ခွင့်ပြုသည့် ကုမ္ပဏီများစွာ၏ ဓလေ့ထုံးစံကို တိုးချဲ့ပေးထားခြင်းဖြစ်ရာ အဆိုပါအဝတ်အစားလွတ်လပ်မှုအတွက်နှင့်ပင် ထိုနေ့များ၌ လုပ်သားတို့တီထွင်ဖန်တီးမှုရော ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအားပါ တိုးတက်ကာ အပိုလုပ်အားများ ပေးသွားလေ့ရှိကြပေသည်။

စိန့်စဘာရီကုမ္ပဏီအကြီးအကဲ ဒေးဗစ်ကွမ်ဘီသည်လည်း ညပိုင်းများတွင် လုပ်သားများနှင့် အလွတ်သဘော တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်လေ့ရှိရာ မိမိတို့အား အလေးထားဆက်ဆံခြင်းအတွက် ကျေနပ်နှစ်သက်မှုရှိကြသည့် လုပ်သားများထံမှ ထက်သန်တက်ကြွ၍ တီထွင်ဖန်တီးမှုပါသော စိတ်ကူးအကြံကောင်းများနှင့် လက်ရှိလုပ်ငန်းအပေါ် ဝေဖန်သုံးသပ်မှုများစွာ ရရှိသည်ဟုဆိုသည်။ သည်ပွဲမျိုးတွင် အကြီးအကဲလုပ်သူအနေနှင့် နားထောင်ရုံသက်သက်မျှမဟုတ်ဘဲ အောက်လူတို့အား မိမိတို့အယူအဆများ၊ စိတ်ကူးစိတ်သန်းများကို ရက်ရှဲ့ခြင်းကင်းစွာ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုဖြစ်စေမည့် အနေအထားမျိုး ဖန်တီးပေးရန်လိုပေသည်။ ဤသည်မှာ ခေါင်းဆောင်၏အခန်းကဏ္ဍ၌ အရေးကြီးသောအစိတ်အပိုင်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်များအနေနှင့် မိမိတို့ကိုယ်တိုင်၌လည်း ကျယ်ဝန်းသော စိတ်ဝင်စားမှုနယ်ပယ်များ ရှိသည်ဖြစ်ရာ မိမိဝန်ထမ်းများက ကုမ္ပဏီတွင်းသို့ အစွမ်းသတ္တိမျိုးစုံ၊ ဗဟုသုတမျိုးစုံ တင်သွင်းလာသည်ကို လက်ခံစဉ်းစားကာ ဝေဖန်အကဲဖြတ်နိုင်တတ်ကြသည်။ ထို့ပြင် မိမိတို့၏တန်ခိုးရှိန်ဝါဟူသည်လည်း စင်စစ်တွင် အောက်လူတို့၏စွမ်းအားများ စုပေါင်းထားခြင်းသာဖြစ်ကြောင်း ၎င်းတို့ကောင်းစွာသိထားကြလေသည်။

ထုတ်ယူသုံးစွဲမှုမပြုရသေးသည့် ရင်းမြစ်များ

တီဘောလီဖော်မင်မှ လင်းဆင်မွန်း(စ)၏ အနာဂတ်မြင်ကွင်းဖြစ်သော သူ့ဝန်ထမ်းများအားလုံး ကုမ္ပဏီအရေးကိစ္စကို စဉ်းစားရေးဟူသည်ကို အက်စဒါကုမ္ပဏီက စတင်ခံစားနေရပြီ ဖြစ်သည်။ ဝန်ထမ်းများအား လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာများ ပေးအပ်ရေး၊ ကုမ္ပဏီကိစ္စကို မိမိကိစ္စအဖြစ် ခံယူပတ်သက်စေရေး အစီအစဉ်များအရ ၁၉၉၃ ခုနှစ်ထဲတွင် ဝန်ထမ်းများထံမှ စိတ်ကူးစိတ်သန်းနှင့် အကြံပေးချက်ပေါင်း ၇၀၀၀ မျှ ရရှိခဲ့သည်။ ၎င်းအကြံပေးချက်အားလုံးကို စဉ်းစားသုံးသပ်ခဲ့ပြီး အများအပြားကိုပင် သုံးစွဲဖြစ်ခဲ့ရာ လုပ်ငန်းကဏ္ဍအားလုံးလောက်မှာပင် ပြောင်းလဲမှုများ ဖြစ်ပေါ်ခဲ့သည်။ သည်အတွက် ငွေကြေးအကျိုးအမြတ်လည်း များစွာရရှိခဲ့သည်။ သို့သော် အက်စဒါဥက္ကဋ္ဌ အာချီနော်မင်က ငွေကြေးအမြတ်အစွန်းသက်သက်ကို အာရုံထား၍ လုပ်သည်မဟုတ်။ ဝန်ထမ်းများအား တန်ဖိုးထားရေး၊ အမှန်တကယ် အာဏာလွှဲအပ်ရာ ရောက်ရှိရေးကို

သာ ပို၍အလေးပေးခဲ့သည်။ သို့သော် ယင်းအတွက်ကြောင့် လုပ်သားတို့ စိတ်ဓာတ်ထက်သန်တက်ကြွခြင်း၊ တီထွင်ဖန်တီးမှုစွမ်းရည်များတိုးတက်ခြင်းစသည့် ရလဒ်များဖြစ်ပေါ်ရာ ဤသည်တို့သည်ပင် လုပ်ငန်းအောင်မြင်မှုရရှိစေသည့် အခြေခံအကြောင်းများ ဖြစ်ပေသည်။ လူပုဂ္ဂိုလ်(လုပ်သား)တို့နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် မဟာဗျူဟာ မှန်ကန်သွားသည်နှင့်တစ်ပြိုင်နက် ငွေကြေးအကျိုးအမြတ်က နောက်မှထပ်ကြပ်မကွာ လိုက်ပါလာသည့်သဘောပေတည်း။

အရာဂတ်ခေါင်းဆောင်များအတွက် အကြံပြုချက်များ

၁။ လူတစ်ယောက်နှင့် ပထမဆုံးအကြိမ်တွေ့ဆုံစဉ် သင်ထိတွေ့ခံစားရသည့် သင်၏ကနဦးအထင်အမြင်ကို မေ့မပစ်ပါနှင့်။ နောင်အတွေ့အကြုံများနှင့် တိုက်ဆိုင်ညှိနှိုင်းနိုင်ရန်အတွက် မှတ်သားသိမ်းဆည်းထားပါ။ သို့သော် ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ရာ၌ကား ယင်းတစ်ခုတည်းကို အားမပြုပါနှင့်။

၂။ ကိုယ်ရေးမှတ်တမ်းနှင့် အခြားထောက်ခံစာ စသည်များကို သက်ဆိုင်ရာ အင်တာဗျူးဖြေမည့်ပုဂ္ဂိုလ်နှင့် မတွေ့မချင်း မဖက်မိပါစေနှင့်။ စာတွေ့သက်သက်ပေါ် မူတည်၍ ၎င်းလူနှင့်ပတ်သက်သော သဘောထားများ သင်၌ဖြစ်ပေါ်သွားပါလိမ့်မည်။ မျက်နှာချင်းဆိုင်တွေ့ဆုံစဉ် ဖြစ်ပေါ်သော အထင်အမြင်များနှင့်ယှဉ်၍သာ အထောက်အကူပြုအချက်အလက်များ ကို ကြည့်ရှုသုံးသပ်ပါ။

၃။ အင်တာဗျူးအတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှု မလွန်ကဲပါစေနှင့်။ သင့်ခံစားမှု သို့မဟုတ် ဖြေသူ၏မှတ်ချက်စကား စသည်တို့ကို အကြောင်းပြု၍ သင့်စိတ်တွင်း အမှတ်မထင်ပေါ်သည့် မေးခွန်းမျိုးလည်း မေးနိုင်ပါစေ။ အရေးကြီးသည့် အချက်အလက်အားလုံးလောက်ပင် စာရွက်စာတမ်းများတွင် ပါဝင်နေမည်ဖြစ်ရာ ယင်းတို့ကို မလိုအပ်ဘဲ မေးမြန်းနေခြင်းဖြင့် အချိန်မဖြုန်းတီးပါနှင့်။

၄။ ဖြေသူတစ်ယောက်သည် အခြားလူများ၊ဥပမာ– သင့်အတွင်းရေးမှူး၊ လက်အောက်ဝန်ထမ်းတစ်ဦး၊ လက်ဖက်ရည်လာချပေးသူစသည်တို့နှင့် မည်သို့မည်ပုံ ဆက်ဆံပြုမူသနည်း။ သတိပြုကြည့်ပါ။ နေ့လယ်စာစားရင်း သို့မဟုတ် ညစာစားရင်း တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်းမျိုးဖြစ်က သည်အချက်ကို အကဲခတ်ရန် အခွင့်အရေးပိုရမည်ဖြစ်သည်။ တစ်ဖက်လူတို့အား ကောင်းစွာတန်ဖိုးထားဆက်ဆံတတ်ခြင်းသည် ဦးဆောင်မှုကောင်းသူတစ်ဦး ဖြစ်ရေးအတွက် အရေးကြီးသော အခြေခံအချက်တစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ ရှုံးပုံစံကျသော အင်တာဗျူးများတွင်မှ ဟန်ဆောင်အမူအရာများသာ တွေ့ရမည်ဖြစ်သဖြင့် အကဲဖြတ်ရခက်နိုင်ပါသည်။

၅။ သင်၏အနီးကပ် အထောက်အကူပြုအဖွဲ့အတွက် အဖွဲ့သားများ ရွေးချယ်မည်ဆိုက

မိမိနှင့်၎င်းတို့အကြား တန်ဖိုးထားသောအရာချင်းတူမတူ အကဲခတ်ကြည့်ဖို့ လိုပါမည်။ ၎င်းတို့အား ခက်ခဲသောပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ဆက်ဆံဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ကိုယ်ကျင့်တရားနှင့်ဆက်စပ်သောပြဿနာများ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်း၊ လူအများနှင့် ပွင့်လင်းစွာ ဆက်ဆံခြင်းစသည့် အနေအထားမျိုးစုံတို့တွင် စိတ်မှန်းဖြင့်ထားကြည့်ပါ။

၆။ အဖွဲ့အတွင်းသို့ အသစ်အဆန်းများ ဖြည့်သွင်းပေးနိုင်မည့်ပုဂ္ဂိုလ်မျိုး၊ သင့်အားဖက်ပြိုင်စိန်ခေါ်နိုင်မည့်သူမျိုးကို ရှာဖွေပါ။ တစ်ထပ်တည်းတူသူ များ (clones)၊ အမြဲတမ်းခေါင်းညိတ်သူများ(yes- men) တို့ကို ရှောင်ပါ။ အမျိုးအစားစုံလင်မှုကို ဂရုပြုပါ။ သင့်ထက်တော်သူများကိုသာ အမြဲရှာဖွေပါ။ ယင်းသည် ခေါင်းဆောင်ကောင်းတို့၏ လက္ခဏာတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။

၇။ သင့်စိတ်ကူးစိတ်သန်းများအတွက် ချီးမွမ်းခံရမှုကို မမျှော်မှန်းပါနှင့်။ သင့်စိတ်ကူးမီးရှူးတိုင်ကို အခြားသူများသယ်ဆောင်သွားသည်ကို မြင်ရခြင်းအတွက်သာ ဝမ်းမြောက်ပါ။ သင့်အာရုံထဲက အနာဂတ်မြင်ကွင်း (vision) ကို မျှဝေဖြန့်ချိပါ။

၈။ လုပ်ငန်းပြင်ပ အကြောင်းကိစ္စများအားဖြင့် ထိတွေ့မှုရယူပါ။ စိတ်ခတ်နီးစပ်တူညီမှုရအောင် ဖန်တီးပျိုးထောင်ပါ။

၉။ စိတ်ကူးစိတ်သန်းများ အကြံပြုချက်များကိုလက်ခံရယူပါ။ အလုပ်မဖြစ်သည့်အကြံဉာဏ်များကို ဘေးဖယ်ထားလိုက်ပါ။ အကြံကောင်း ဉာဏ်ကောင်းဖြစ်က ၎င်းကိုအသုံးပြုပါ။ သို့မဟုတ် ထိုက်သင့်သော တုံ့ပြန်မှုပေးပါ။

၁၀။ ဝန်ထမ်းတို့၏စွမ်းဆောင် အောင်မြင်မှုမှန်သမျှကို အသိအမှတ်ပြုပါ။ ဥပမာ– ကုမ္ပဏီမဂ္ဂဇင်းရှိပါက ၎င်းတွင်ဖော်ပြပေးခြင်းမျိုး။

၁၁။ "မဖြစ်နိုင်ဘူး" "မလုပ်နဲ့"စသည့် အဆုံးစီရင်သော စကားလုံးမျိုးကို မသုံးစွဲပါနှင့်။ အပြုသဘောဆောင်သော ဆက်ဆံမှုမျိုးသာ ပြုလုပ်ပါ။ သင့်လူများထံမှ အများအပြားမျှော်လင့်ပါ။

၁၂။ လူမှုရေးလှုပ်ရှားမှုများ၊ ပွဲလမ်းသဘင်များကို အားပေးပါ။ ကမကထပြု ဆောင်ရွက်ပါ။ ယင်းတို့မှ ကုမ္ပဏီအတွက် ရေတိုအကျိုးအမြတ်များ မမျှော်လင့်ပါနှင့်။ သင်၏လက်အောက်လူတို့၌ ရင်းနှီးမြုပ်နှံမှု စတင်ပြုလုပ်ပါ။

၁၃။ အမ်ဘီဒဗလျူအေကို အသုံးပြုကာ အောက်လူများအတွင်း အစွမ်းအစပြမှု၊ တီထွင်ဖန်တီးမှု၊ စွန့်စားဆောင်ရွက်မှုများ ဖွံ့ဖြိုးဖြစ်ပေါ်ပါစေ။

၁၄။ တကယ်ထက်သန်ယုံကြည်စွာ အားထုတ်လုပ်ကိုင်ခဲ့ပါလျက် မအောင်မြင်ခဲ့ခြင်းမျိုးရှိပါက ယင်းကိုအသိအမှတ်ပြုပါ။ အပြုသဘောပြောဆိုပါ။ မှန်ကန်သော အစွမ်းအစ

ပြ ဆောင်ရွက်မှုမျိုးကို မအောင်မြင်လျှင်ပင် အပြစ်မပေးပါနှင့်။ သင်ကိုယ်တိုင်၏ အချို့သော အမှားအယွင်းများကိုလည်း အများအား အသိပေးပါ။

၁၅။ ဝန်ထမ်းများအား လက်ငင်းအလုပ်တာဝန်နှင့် တိုက်ရိုက်မပတ်သက်သည့် အပိုင်းများ၌ လေ့ကျင့်သင်ကြားခွင့်၊ မိမိကိုယ်ကိုဖွံ့ဖြိုးအောင် ဆောင်ရွက်ခွင့်များပေးပါ။

၁၆။ ဝန်ထမ်းတိုင်းအား ခေါင်းဆောင်လောင်းလျာများအဖြစ် သိမှတ်ဆက်ဆံပါ။



၁

အနာဂတ်ကမ္ဘာ၌ ဦးဆောင်ခြင်း

ခေါင်းဆောင်နှင့် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ ကွဲပြားသွားစေသည့် အဓိကအချက်သည် စဉ်းစားတွေးတောပုံ၌ဖြစ်၏။ စဉ်းစားသည်ဆိုရာ၌ အသိဉာဏ်ပညာ(intellect) ဟူသည်လည်း ပါဝင်ပါသည်။ သို့သော် အဓိကကား အလိုလိုသိစိတ်နှင့် မသိစိတ်တို့၏ အပိုင်းဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် သက်ဆိုင်ရာပုဂ္ဂိုလ်၏ သဘောထားများနှင့်ယုံကြည်မှုများလည်း အကျုံးဝင်ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်အရာကို ရည်မှန်းသူများအတွက် အားတက်စရာအချက်တစ်ရပ်က အတွေးကောင်းခြင်း မကောင်းခြင်း ဟူသည် ဦးနှောက်အမာထည်ပေါ်တွင်မတည်ဘဲ တစ်ယောက်နှင့်တစ်ယောက် မတိမ်းမယိမ်း သာရှိကြသည့် ယင်းဦးနှောက်ကို ကျွန်တော်တို့ မည်သို့အသုံးချသနည်းဟူသော အချက်ပေါ်တွင်သာ မူတည်နေခြင်းဖြစ်သည်။ စိတ်၏အလွန်အရေးကြီးသော အစိတ်အပိုင်းအများအပြားသည် မသိစိတ်အဆင့်တွင် ဖြစ်ပွားခြင်းဖြစ်ရာ အတင်းကြိုးစားအားထုတ် နေ၍လည်း အကြောင်းမထူးပေ။ ထို့ကြောင့်ပင် ကြောင်းကျိုးယုတ္တိဖြင့် စဉ်းစားဆင်ခြင်တတ်သည်ဆိုသော ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာရေးသမား မန်နေဂျာများအနေနှင့် အကြိတ်အနယ် ကြိုးစားကြံစည်သည့်ကြားကပင် ကိစ္စရပ်များကို အလုံးစုံခြုံငုံသော (holistic) ရှုထောင့်မှ စဉ်းစားလေ့ရှိသည့် ပင်ကိုသဘာဝခေါင်းဆောင်များလောက် အတွေးအကြံကောင်းများ မထွက်တတ်ကြခြင်းဖြစ်ပေသည်။

သို့သော် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းအကြီးအကဲတို့တွင် ရှိရန်လိုအပ်သည့် အလိုလိုသိမှုနှင့် တီထွင်ဖန်တီးမှုအတွေးများ ထွက်ပေါ်စေသော အနေအထားများသည်လည်း ၎င်းတို့၏ဘဝ နေထိုင်ပုံစနစ်များနှင့် နီးနွယ်ဆက်စပ်လျက်ရှိနေသည်။ ခေါင်းဆောင်များထံမှ ကျွန်တော် မေးမြန်းသိရှိရသည့် အောင်မြင်မှုသင်ခန်းစာများထဲတွင် နည်းနာ (technique) သစ်၊ သီဝရီသစ်များ မပါဝင်ပါ။ သို့သော် သူတို့ဘယ်ပုံစဉ်းစားသည်၊ ဘယ်ပုံနေထိုင်သည်ဆိုသော ပုံစံ (pattern)တစ်ခုကား တွေ့ရှိရပါသည်။ ယင်းပုံစံမှာ ကျွန်တော်တို့ အလွယ်တကူ သတိပြုမိနိုင်သကဲ့သို့ လိုက်လံကျင့်သုံးရန်လည်း မခဲယဉ်းသော ပုံစံတစ်ခုသာဖြစ်ပါသည်။

အလိုလိုသိမှုအတွေးများ ပေါ်ပေါက်တတ်ခြင်းက ခေါင်းဆောင်အား ဦးဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍ၏ မျက်နှာစာအစုံတို့၌ပင် အထောက်အကူပြုလျက်ရှိကြောင်း ကျွန်တော်တို့ တွေ့ရှိခဲ့ကြပြီးဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ– ပြဿနာအဖြေရှာခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း စသည်တို့ဆိုင်ရာ စဉ်းစားမှုလုပ်ငန်းစဉ်၏ အချို့သောအဆင့်များတွင် လက်ယာဦးနှောက်၏အလုပ်များ ပါဝင်ပါသည်။ အလိုလိုသိစိတ်နှင့်ယှဉ်သော ခံစားမှုများသည် ယုတ္တိဗေဒနှင့် ကြောင်းကျိုးဆင်ခြင်မှုတို့၏ မဟာမိတ်သဖွယ်ပူးပေါင်းကာ common sense ဟု ကျွန်တော်တို့ ခေါ်ဝေါ်လေ့ရှိ

ကြသည့် ဆီလျော်သင့်မြတ်သော စိတ်ကူးစိတ်သန်းများ ထွက်ပေါ်စေလေ့ရှိပါသည်။ ခေါင်းဆောင်များအတွက် ရှောင်လွှဲမရနိုင်သည့် လူရွေးချယ်မှုကိစ္စတွင်လည်း ယင်းအလိုလိုသိမှု စွမ်းအားများက ပို၍ပင်အရေးပါပြန်သည်။ ထို့ပြင် မည်သည့်အခြေအနေမျိုးမှာမဆို လက်ယာဦးနှောက်ခြမ်း၏အနာဂတ်ကို မှန်းမြင်နိုင်သည့် စွမ်းရည်သတ္တိ (visualising prowess)များက ကျွန်တော်တို့အား ဖြစ်နိုင်ခြေမြင်ကွင်း(scenario)မျိုးစုံကို ဖန်တီးဖော်ပြပေးကာ ယင်းတို့ကို တစ်ခုချင်း အလျင်အမြန်စစ်ဆေးနိုင်ခြင်းအားဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များ၊ ကြိုတင်ခန့်မှန်းမှုများ သွက်လက်ထက်မြက်စွာ ချမှတ်နိုင်စေပေသည်။ အနာဂတ်နှင့်ပတ်သက်၍ ဝေးဝေးလံလံအထိ မြင်ယောင်မှန်းဆရန် လိုအပ်သည့်အခါမျိုး၌မူ ခေါင်းဆောင်သည် သိရန်ခက်သလောက် တန်ခိုးစွမ်းအားလည်း ကြီးမားလှသည့် အဆိုပါစွမ်းရည်သတ္တိကို ပို၍ပင်အားကိုးပြုရတတ်ပေသည်။

ဘဝနေထိုင်ပုံစနစ်(life style) နှင့် သဘောထား(attitude) တို့သည် ခေါင်းဆောင်များ၊ မန်နေဂျာကောင်းများ၏ စဉ်းစားတွေးတောမှုပုံသဏ္ဌာန်ကို လွှမ်းမိုးချုပ်ကိုင်မှုပြုကြောင်း ကျွန်တော်ဆိုခဲ့ပါသည်။ ဤသည်မှာ ခေါင်းဆောင်များနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးရာမှ ပေါ်ထွက်လာသော အချက်တစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး၊ ယင်းအချက်ကို အထောက်အကူပြုသည့် သဘောတရားနှင့် ပုဂ္ဂိုလ်တို့၏ ကိုယ်တွေ့ဖြစ်ရပ်များစွာကို ဤစာအုပ်အနှံ့အပြားတွင် ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါဖြစ်ရပ်များသည် ခေါင်းဆောင်အကြီးအကဲတို့၏ ရုံးခန်းထဲ၊ လုပ်ငန်းခွင်ထဲတွင်သာ ဖြစ်ပွားခြင်းမဟုတ်ဘဲ၊ ယင်းတို့၏ပြင်ပသို့ပါ လျှံထွက်လာကြောင်း၊ ထို့ပြင် ပုံမှန်အလုပ်ချိန်သာမဟုတ် ညနေပိုင်းများ၊ စနေ၊ တနင်္ဂနွေရက်အားများသို့ပါ ဖြန့်ကြက်ကာ ခေါင်းဆောင်၏ ဘဝတစ်ခုလုံးကို လွှမ်းခြုံပတ်သက်လျက်ရှိကြောင်း သိခဲ့ကြပြီးဖြစ်ပါသည်။

စာရေးသူအနေနှင့် ယခုဆက်လက်၍ အဆိုပါအချက်များကို ပြန်လည်စုစည်းကာ ခေါင်းဆောင်ကောင်းတို့၏ ထူးချွန်ထက်မြက်သောလမ်းကြောင်းအတိုင်း အမှန်တကယ် ထက်သန်စွာလျှောက်လှမ်းကြမည့် မန်နေဂျာကြီးငယ်တို့အတွက် မှတ်သားရလွယ်ကူသည့် အနှစ်ချုပ်တစ်ခု ပြုစုပေးမည်ဖြစ်ပါသည်။

ခေါင်းဆောင်တို့၏ နေထိုင်မှုပုံစံအနှစ်ချုပ်

ခေါင်းဆောင်တို့၏ နေထိုင်မှုဘဝများသည် အမျိုးမျိုးကွဲပြားခြားနားကြပါသည်။ ရှေ့ပိုင်းတွင် ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း ၎င်းတို့သည် ကိုယ့်မူကိုယ့်ဟန်ဖြင့် နေထိုင်လိုကြသူများဖြစ်ရာ တစ်ဦးချင်းသည်ပင် ထူးခြားသောပုဂ္ဂိုလ်များဟု ဆိုရမည်ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် ၎င်းတို့အား အခြားသောသူများနှင့် ကွဲပြားသွားစေသည့် အလိုလိုသိမှုအတွေးနှင့် တီထွင်ဖန်တီးမှုဉာဏ်များအကြောင်း စဉ်းစားသည့်အခါ၌မူ ထိုတွေးနည်းတွေးဟန်မျိုး ထွက်ပေါ်လာအောင် အထောက်အကူပေးသော နေထိုင်မှုပုံစံ(pattern) တစ်ရပ်သည် ၎င်းတို့အများစု၌ ဆင်တူရှိနေကြကြောင်း တွေ့ရှိလာရ သည်။ လုပ်ငန်းအကြီးအကဲတို့နှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများ ပြု၍ပြုလုပ်လေ၊ ၎င်းတို့၏ နေထိုင်မှုဘဝ၌ တူညီသောအချက်များရှိနေကြောင်း ပို၍ထင်ရှားလေဖြစ်လာခဲ့သည်။

တစ်ဦးချင်းပြောပြကြသည့် ကိုယ်တွေ့ဖြစ်ရပ်အတိုအထွာများသည်ပင် အကြောင်းရပ်ချင်း တိုက်ဆိုင်တူညီလာကြသည်။ ခေါင်းဆောင်များကြားမှ ထွက်ပေါ်လာသည့် ယင်းနေထိုင်မှုပုံစံ သည် ခေါင်းဆောင်တို့အရေးကြီးသည်ဟု ယူဆလေ့ရှိသည့် ပြဿနာအဖြေရှာခြင်းမှသည် လူရွေးချယ်မှုအထိသော လုပ်ငန်းကိစ္စရပ်များဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများအားလုံးကိုပါ လွှမ်းခြုံပတ် သက်လျက်ရှိနေသည်။

ကျွန်တော်တွေ့ဆုံခဲ့သည့် ခေါင်းဆောင်အားလုံးလိုပင် ၎င်းပုံစံ၌ အကျုံးဝင်သည်ဟု ဆိုချင်ပါသည်။

သို့သော် သာမန်မန်နေဂျာများအနေနှင့် ခေါင်းဆောင်တို့၏ ရှင်းလင်းလွယ်ကူလွန်း သော ပြဿနာဖြေရှင်းပုံနည်းလမ်းများကို လက်ခံရခက်နေတတ်ကြသည်။ အထူးသဖြင့် သူတို့ နှစ်ပေါင်းများစွာ ကြုံလာခဲ့ရသည့်ပြဿနာများနှင့်ပတ်သက်လျှင် ပို၍ဆိုးသည်။ ဤသည်က ၎င်းတို့ဖြတ်ကျော်ရမည့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အတားအဆီးတစ်ခုဖြစ်သည်။ အကြောင်းမူ အရှုပ် ထွေးဆုံးဆိုသော ပြဿနာမျိုးကို ရှင်းလင်းလွယ်ကူအောင် ဖန်တီးပေးနိုင်ခြင်း(ဝါ) ပြဿနာများ ကို အရိုးစင်းဆုံးရှုမြင်တတ်ခြင်းသည်ပင် ခေါင်းဆောင်တို့၏ တကယ့်အရည်အသွေးအစစ် ဖြစ်သောကြောင့်ပင်တည်း။

ဤနေရာ၌ ဝမ်းသာစရာအချက်တစ်ခုက ခေါင်းထဲမှ အတွေးစဉ်များအကြောင်းသာ နားလည်ရခက်သော်လည်း ဘဝနေထိုင်မှုပုံသဏ္ဌာန်နှင့် သဘောထားများ ပြောင်းလဲရေးဟူသည် ကိုကား အလွယ်တကူ နားလည်နိုင်ခြင်းဖြစ်သည်။ ယင်းပြောင်းလဲမှုများ ပြုလုပ်နိုင်ရန်အတွက် ဘာမျှကြီးကြီးကျယ်ကျယ်တွေ မလိုပါ။ သူတို့ပုံစံအတိုင်း လိုက်လုပ်ရုံသာရှိပါသည်။ သို့သော် လူဆိုသည်မှာ စွဲမိသည့်အကျင့်ကို အလွယ်တကူဖျောက်နိုင်ခဲသော သတ္တဝါမျိုးဖြစ်ရာ အလွန် ရိုးစင်းသော ပြောင်းလဲမှုလေးတွေလုပ်ရန်အတွက်ပင် ခက်ခဲနေတတ်ကြပါသည်။ မည်သို့ဖြစ်စေ၊ ခေါင်းဆောင်တို့ကဲ့သို့ တွေးတတ်ရေးဟူသည် ခေါင်းဆောင်တို့ကဲ့သို့ နေထိုင်တတ်ရေးပင် ဖြစ်ကြောင်း သိမှတ်ထားစေလိုပါသည်။ သို့သော် ၎င်းတို့အားလုံးလည်း နေပုံထိုင်ပုံ အမြဲမှန် ကန်သည်မဟုတ်ရာ ကျွန်တော်တို့အနေနှင့် ၎င်းတို့အထဲမှ အကောင်းဆုံးပုဂ္ဂိုလ်များကို ရွေး၍ သာ အတုယူနည်းမှီးရမည်ဖြစ်ပါသည်။

သက်သောင့်သက်သာနေခြင်း

တီထွင်ဖန်တီးမှုအတွေးများ ထွက်ပေါ်သည့်အချိန်တို့သည် အပန်းဖြေ အနားယူချိန်၊ သက် သောင့်သက်သာရှိချိန်များနှင့် ကြုံကြိုက်တိုက်ဆိုင်နေလေ့ရှိတတ်ပါသည်။ ဤနေရာ၌ လူ အသီးသီးတို့အတွက် အပန်းဖြေမှု၊ စိတ်လက်ပေါ့ပါး လွတ်လပ်မှုရှိစေသောအကြောင်းများ အချိန်အခါများသည် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦးမတူညီဘဲ ရှိတတ်ကြောင်းကိုကား သိမှတ်ထားရပါမည်။

ကားမောင်းသည့်အလုပ်၌ အလွန်အသားကျလျက်ရှိသည့်ပုဂ္ဂိုလ်(natural driver)များသည် ကားမောင်းသွားရင်း အတွေးကောင်းများရလေ့ရှိပါသည်။ အကယ်၍ သွားရသည့်ခရီးလမ်း ကြောင်းကလည်း ကောင်းမည်၊ မည်သည့်အချိန်ရောက်ရမည်ဟူသော သတ်မှတ်ချက်မျိုးလည်း

မရှိဟုဆိုပါက ၎င်းတို့အတွက် ခရီးဝေးကားမောင်းရသောအလုပ်သည် အလွန်စိတ်လက်ပေါ့ပါး၍ သက်သောင့်သက်သာရှိလှသော အလုပ်တစ်ခုဖြစ်ကာ၊ ခရီးစဉ်တစ်လျှောက် အတွေးကောင်းများစွာ ရရှိနိုင်ပေသည်။ လမ်းလျှောက်ခြင်း၊ ရွှေ့ပြောင်းခြင်းစသည့် မပင်ပန်းလှသော လေ့ကျင့်ခန်းမျိုး လုပ်ခြင်းသည်လည်း လက်ဝဲဦးနှောက်ခြမ်းကို တစ်ဖက်သို့ လမ်းလွှဲထားသကဲ့သို့ဖြစ်ကာ လက်ယာဦးနှောက်ခြမ်းအား တီထွင်ဖန်တီးမှုအတွေးများ လွတ်လပ်စွာ ထုတ်လုပ်စေနိုင်ပေသည်။

လွဲမှားသည့် အချို့သောအကျင့်များကို ပြုပြင်ခြင်းဖြင့်လည်း စိတ်သက်သာပေါ့ပါးသော အချိန်များ တိုးတက်ရရှိနိုင်၏။ အဓိကက သဘောထားနှင့်ဆိုင်၏။ ဥပမာ– ခရီးသွားခြင်း၊ တစ်စုံတစ်ရာအတွက် စောင့်ဆိုင်းရခြင်းစသည်တို့နှင့် ပတ်သက်၍ အချိန်တွေကုန်လှသည်ဟု နမြောကာ စိတ်ဆင်းရဲနေမည့်အစား သက်သောင့်သက်သာနေတတ်အောင် ကြိုးစားပြုပြင်သင့်၏။

သည်အတွက် လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ရန် နည်းလမ်းရှိပါသည်။ အစပိုင်း လုပ်ဆောင်ရမည်က သက်သက်သောင့်သက်သာရှိတတ်သည့် အချိန်အခါမျိုးများကို စဉ်းစားတွေးတောခြင်း၊ ပြဿနာအဖြေရှာခြင်း၊ အကြံဉာဏ်ထုတ်ခြင်းစသည်များ ပြုလုပ်ရန် အခွင့်အရေးများအဖြစ် သိမှတ်သုံးစွဲရေးဖြစ်သည်။ ထိုနောက်တွင်မှ သက်သောင့်သက်သာရှိသည့်အချိန်များ တိုးတက်များပြားလာအောင် တဖြည်းဖြည်းလေ့ကျင့်ချဲ့ထွင်သွားရမည်ဖြစ်သည်။ ယင်းအတွက် လေ့ကျင့်ရန် နည်းလမ်းများအကြောင်း ရေးသားဖော်ပြထားသည့် စာအုပ်စာတမ်း အများအပြားရှိရာ ယင်းတို့ကို လေ့လာဖတ်ရှုပြီး လက်တွေ့ဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် သက်သောင့်သက်သာရှိမှုနှင့် ယှဉ်၍ဖြစ်ပေါ်သော အတွေးကောင်းများ ရရှိနိုင်သကဲ့သို့ ကျန်းမာခြင်း၊ ကိုယ်စိတ်ချမ်းသာခြင်း စသော အကျိုးကျေးဇူးများကိုလည်း ခံစားရမည်ဖြစ်သည်။

သီးခြားလွတ်လပ်သောနေရာ

ခေါင်းဆောင်များထံမှ ကြားသိရသည့် ၎င်းတို့၏တီထွင်ဖန်တီးမှုပါသော လက်ယာဦးနှောက်ခြမ်း အတွေးများအနက် အများစုတို့သည် ၎င်းတို့ဘာသာ တစ်ဦးတည်းရှိချိန်မျိုး၊ သို့မဟုတ် အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ သီးခြားလွတ်လပ်သောနေရာမျိုးတွင် ရှိချိန်မျိုး၌ ရရှိတတ်ကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ပုဂ္ဂိုလ်အတော်များများကပင် ယင်းသို့ သီးခြားကိုယ်ပိုင်နေရာလေး တစ်ခုရှိခြင်းသည် သူတို့အောင်မြင်မှုရစေသည့် အဓိကအချက်တစ်ရပ်ဖြစ်သည်ဟု ဆိုခဲ့ကြသည်။

သီးခြားကိုယ်ပိုင်နေရာဆိုသည်မှာ သက်ဆိုင်ရာပုဂ္ဂိုလ်၏ ခံယူမှုပေါ်တွင် မူတည်သည်။ ဟိုတယ်ဧည့်ခန်းများ၊ လေဆိပ်ခန်းမများတွင် လူမသိသူမသိ တိတ်ဆိတ်စွာ ထိုင်နေခွင့်ရသည့် အခါမျိုးတွင် ၎င်းနေရာဝန်းကျင်မျိုးလေးသည်လည်း ခရီးဝေးသွားစဉ်အခါ မီးရထားတွင်း မော်တော်ကားတွင်းမှာလို သီးခြားကိုယ်ပိုင်နေရာ သဘောမျိုးဖြစ်ကာ လွတ်လပ်စွာ အတွေးဖြစ်ကြက်နိုင်တတ်သည်။

သို့သော် သီးသန့်နေရာ၌ ရှိသည်ဖြစ်စေ၊ မိမိအား မည်သူမျှမသိသောနေရာမျိုးမှာရောက်နေသည်ဖြစ်စေ၊ ထိုအချိန်ကာလအတွင်း အနှောင့်အယှက်တစ်စုံတစ်ရာ ပေါ်ပေါက်လာနိုင်သည်ဟု သိနေပါကလည်း ဦးနှောက်က ဖန်တီးမှုအတွေးများ သိပ်မထွက်ချင်တတ်သောသဘောရှိသည်။ ထို့ကြောင့် ရရှိသောအချိန်ပမာဏထက် အချိန်၏အရှည်အဝေးက ပို၍အရေးကြီးသည်ဟု ဆိုချင်သည်။ တကယ်လွတ်လပ်သောအချိန်စစ်စစ် တစ်ခဏမျှ၊ ဥပမာ- အနီးအနားသို့ လမ်းတစ်ပတ်ထွက်လျှောက်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် ကိုယ်လက်သုတ်သင်ခန်းသို့ တစ်ခေါက်ဝင်လိုက်ခြင်းမျိုးသည် ယင်းထက်အချိန်များစွာပိုရသော်လည်း အနှောင့်အယှက်ကိုမျှော်ကာ စိတ်ထဲထင်နေမိသည့်အခါမျိုးထက် အကျိုးကျေးဇူးရှိနိုင်ပါသည်။ အလားတူ တိုတောင်းသော တစ်ကိုယ်တည်း ကားမောင်းခရီးသည်လည်း လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ဦးနှင့်အတူ အချိန်ကြာမြင့်စွာ လေယာဉ်စီးရသည်ထက် တန်ဖိုးရှိနိုင်သည်။

ထို့ကြောင့် အနှောင့်အယှက်ကင်းသော သီးခြားကိုယ်ပိုင်အချိန်နှင့် နေရာရရှိရေးသည် အရေးကြီးပါသည်။ သည်အတွက် စနစ်တကျစီစဉ်နေရာချထားမှု ပြုဖို့လိုပါသည်။ ဂလက်ဖိုကာမ္ပဏီ ဥက္ကဋ္ဌ ဆာပေါလ်ဂျီရိုလာမီဆိုလျှင် တစ်နေ့တာအချိန်စုစုပေါင်း၏ ၁၀ရာခိုင်နှုန်းမျှကို မိမိအတွက် သီးသန့်ကိုယ်ပိုင်အချိန်အဖြစ် ယူထားသည်။ အခြားပုဂ္ဂိုလ်များမှာလည်း အလားတူ သတ်မှတ်ချက်တွေ ရှိထားကြပါသည်။ တကယ်လက်တွေ့သုံးဖြစ်သည့် အတိုင်းအတာတွင်ကား တစ်ယောက်နှင့်တစ်ယောက် ကွာခြားမှုရှိကြပါမည်။ သို့သော် အများစုတို့ပင် မိမိတို့၌ ယခုကဲ့သို့ ကိုယ်ပိုင်အချိန်နှင့် သီးခြားလွတ်လပ်သောနေရာရှိခြင်းသည် မိမိတို့ဘဝအောင်မြင်မှုအတွက် အထောက်အကူပြုသော အချက်တစ်ရပ်ဖြစ်ကြောင်းကား သိမှတ်ခံယူထားကြပါသည်။

စိတ်ချမ်းသာပျော်ရွှင်မှု

သက်သောင့်သက်သာရှိခြင်း၊ သီးခြားလွတ်လပ်သော ကိုယ်ပိုင်နေရာရှိခြင်းတို့သည် ခေါင်းဆောင်တို့အတွက် စိတ်ချမ်းသာပျော်ရွှင်မှုဖြစ်စေကြောင်း ဆိုခဲ့ပြီးဖြစ်သည်။ အတွေးကောင်းများထွက်ပေါ်စေမှုတွင် ယင်းပျော်ရွှင်မှုသည်လည်း အရေးပါပါသည်။

အခန်း (၅) တွင် အလုပ်စိတ်နှင့် အားလပ်စိတ်တို့အကြောင်းပြောရာ၌ မော်တော်ကားရေဆေးခြင်းသည်ပင် တစ်ယောက်သောသူအတွက် ဝတ္တရားအရလုပ်ရသော အလုပ်တစ်ခုအဖြစ် စိတ်ညစ်စရာဖြစ်နိုင်သကဲ့သို့ အခြားတစ်ယောက်အတွက် ပျော်စရာအလုပ်၊ စိတ်အပန်းဖြေသော အလုပ်တစ်ခု ဖြစ်နိုင်ကြောင်း ဆိုခဲ့ သည်။ အလားတူ ကျန်းမာရေးအတွက် အပြေးလေ့ကျင့်ခန်း ယူသည့်အခါ၌လည်း မပင်ပန်းသေးသောအစပိုင်းအချိန်သည် ပျော်ရွှင်လွတ်လပ်စိတ်ကို ဖန်တီးပေးသဖြင့် ယင်းအချိန်ပိုင်းအတွင်းတွင် အတွေးကောင်းများထွက်နိုင်ကြောင်း တင်ပြခဲ့ပါသည်။

လက်ယာဦးနှောက်ခြမ်း၏ အတွေးလုပ်ငန်းသည် စိတ်ညစ်ညူးရသောလုပ်ငန်းမျိုးမဟုတ်ပါ။ စိတ်ချမ်းသာပျော်ရွှင်မှုနှင့်သာ ၎င်းကခွန်တွဲတည်ရှိတတ်ပါသည်။ အမြင်ပေါက်အတွေးမျိုး (eurekas)၊ ရုတ်ဝင်ဉာဏ်ရွှင်မှုမျိုး (flashes of inspiration)၊ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များနှင့် ပတ်သက်၍ ဉာဏ်အမြင်ထင်လင်းမှုမျိုး (vivid imagery of imagined goals) စသည်များ ရှိသည့်အခါမျိုး၌မှု တကယ်ပင်ကြည်နူးပီတိရှိရမြဲ ဖြစ်ပါသည်။

ထို့ကြောင့် မန်နေဂျာကြီးငယ်တို့အနေနှင့် မိမိတို့ဘဝနေထိုင်ပုံစနစ်ထဲသို့ 'အားလပ်မှု'ဟူသည်ကို ထည့်သွင်းပေးရန်နှင့် အလုပ်စိတ်လျှော့ကာ အားလပ်စိတ်၊ လွတ်လပ်ပေါ့ပါးစိတ်၊ ပျော်ရွှင်မှုစိတ်များ မွေးမြူပေးရန်လိုပါသည်။ ဤနေရာ၌ အဓိကအချက်မှာ အထင်အမြင်သို့မဟုတ် ခံယူမှု(အာရုံသိမှု)(perception) ဖြစ်သည်။ ခံယူမှု၏အရေးပါပုံကို အပြုသဘောအတွေး (positive thinking)နှင့် မိမိကိုယ်ကိုစကားပြောခြင်း(self-talk)စသည့် အယူအဆများ ခေတ်စားစဉ်ကာလများကတည်းက သိမြင်ခဲ့ကြပြီးဖြစ်ပါသည်။

neuro-linguistic programming ပညာရပ် တိုးတက်လာသည့် ယနေ့ကာလတွင်မူ ယင်းခံယူမှုကို ပြောင်းလဲပေးနိုင်သည့် တိကျသောနည်းနာများ ပေါ်ထွန်းနေပြီဖြစ်ပါသည်။ လောလောဆယ်အဖို့မူ စာဖတ်သူအနေနှင့် စိတ်ချမ်းသာပျော်ရွှင်ခြင်းဟူသော အာရုံသိမှုနှင့် အလုံးစုံခြုံငုံစဉ်းစားသိမြင်တတ်မှု(holistic thinking) တို့ ချိတ်တွယ်ဆက်စပ်လျက်ရှိကြောင်း သိရှိလျှင်ပင် လုံလောက်ပါသည်။

သင့်အနေနှင့် သင့်စိတ်ချမ်းသာပျော်ရွှင်မှု ခံစားရသည့် လှုပ်ရှားမှုတစ်စုံတစ်ရာ လုပ်ကိုင်ဖနစဉ်အချိန်မျိုးတွင်စတင်ကာ ခေါင်းဆောင်ကဲ့သို့ တွေးတောကြံစည်သောအလုပ်ကို လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်သင့်ပါသည်။ ထိုနောက် တစ်ဆင့်တက်ကာ သင်စိတ်ပျော်ရွှင်မှုမရှိသည့် အလုပ်များနှင့်ပတ်သက်၍ စဉ်းစားပါ။ ၎င်းအလုပ်များအပေါ် သင်မည်သို့သဘောထားမျိုး ထားရှိသဖြင့် မပျော်ရွှင်နိုင်ဘဲ ရှိရသနည်း၊ သုံးသပ်ပါ။ ဤနည်းအားဖြင့် သင်၌ အတွေးအကြံကောင်းများ ရလွယ်စေမည့် စိတ်အနေအထားများ တိုးချဲ့ဖြစ်ပေါ်လာစေနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ သဘောထားပြောင်းလာသည့်အခါ ကောင်းကျိုးပြုစက်ဝိုင်း(virtuous circle)တစ်ခု လည်ပတ်လာပါလိမ့်မည်။ မိမိကိုယ်ကိုကောင်းစွာသိမြင်ခြင်းက မိမိ၏ဘဝနေထိုင်မှုပုံစံကို ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် ပြုပြင်နိုင်စေလိမ့်မည်။ ယင်းကြောင့် စိတ်သက်သာမှု၊ ပေါ့ပါးလွတ်လပ်မှု၊ စိတ်ချမ်းသာပျော်ရွှင်မှုများ ရရှိကာ ယင်းတို့ကြောင့် အလိုလိုသိမှု၊ ကျယ်ဝန်းသောနောက်ခံဖြင့် ရှုမြင်တတ်မှုများ ဖြစ်ပေါ်စေလိမ့်မည်။ ထိုမှတစ်ဖန် မိမိကိုယ်ကိုသိမြင်မှုများ ပိုမိုတိုးတက်ဖြစ်ပေါ်လာမည်ဖြစ်ရာ ယင်းကြောင့် တစ်ဖန်....။

ထိတွေ့မှုရှိခြင်း

အခန်း(၆)တွင် ထိတွေ့မှုအကြောင်းပြောရာတွင် ထိတွေ့မှုဟူသည် သာမန် လူမှုဆက်ဆံရေးမျှသာမဟုတ်။ အရည်အသွေးမြင့်သော အလိုလိုသိမှုအတွေးများ ထုတ်ယူရမည့် 'စိတ်'တွင်းသို့ ကြွယ်ဝစုံလင်သော အချက်အလက်များ ဖြည့်သွင်းပေးထားနိုင်ရေးအတွက် ဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်ကြောင်း ဆိုခဲ့ပါသည်။ တွေ့ကြုံရသည့်အခြေအနေတစ်ရပ်ကို ရှုထောင့်မျိုးစုံမှ ရှုမြင်နိုင်ခြင်းဖြင့် ရွေးချယ်စရာအများအပြားရရှိအောင် ဖန်တီးရေးကို ဦးတည်သောသဘော ဖြစ်ပါသည်။ ရှုထောင့်မျိုးစုံမှ နည်းလမ်းစုံအဖြစ်စုံကို မြင်ထားပြီးသည့်အခါ ပို၍ကောင်းမွန်မှန်ကန်သော ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

ယင်းသို့ ရှုထောင့်အဖုံဖုံမှ မြင်တတ်ရန်အတွက် အလွှာစုံ၊ လုပ်ငန်းနယ်ပယ်စုံမှ

လူများနှင့် တွေ့ဆုံဆက်ဆံခြင်းအပြင် ခရီးသွားခြင်း၊ စာဖတ်ခြင်း၊ စောင့်ကြည့်ခြင်း၊ နားစွင့်ခြင်း စသည်တို့ကလည်း အထောက်အကူပြုနိုင်ပါသည်။ တစ်နည်းဆိုရသော် သိလိုသောဆန္ဒပြင်းပြ၍ အမြဲလေ့လာဆည်းပူးနေလိုသော စိတ်ဓာတ်မျိုး၊ အမူအကျင့်မျိုး ရှိရမည်ဖြစ်သည်။ မန်နေဂျာကြီးငယ်တို့အနေနှင့် မိမိကိုယ်ကို ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအရရော လူမှုရေးပိုင်း၊ အသိဉာဏ်ပိုင်းတို့တွင်ပါ ပိတ်လှောင်ဘောင်ခတ်မခံရအောင် သတိပြုဖို့လိုပါသည်။ မည်သူမဆို မိမိကိုယ်ကို မလိမ်မညာတမ်း စဉ်းစားမည်ဆိုက မည်သည့်နယ်ပယ်အစိတ်အပိုင်းများတွင် မိမိပြုပြင်ရန်လိုကြောင်း သိရှိမည်ဖြစ်၏။ ခေါင်းဆောင်ကောင်းဖြစ်လိုသူအနေနှင့် ဗဟုသုတကို မွတ်သိပ်သော စိတ်နှင့်ရှုထောင့်အမြင်မျိုးစုံကို သတိပြုလွယ် နားလည်လွယ်သောသဘော ရှိရပေမည်။ ယင်းသို့ ဘက်စုံဖြန့်ကြက်ထိတွေ့ရသောအလုပ်သည် သင့်အတွက် ပျော်စရာလည်းဖြစ်နိုင်ပါသည်။

အထက်၌ သင့်အတွက်နည်းယူစရာ နေ့ထိုင်မှုပုံစံတစ်ခုကို အကျဉ်းချုပ် ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ ထို့ပြင် ရှေ့ဘက်တွင် အခန်းတစ်ခန်းစီ၏အဆုံး၌လည်း နေ့စဉ်ဘဝ၌ ကျင့်ဆောင်စရာအချက်များကို ဖော်ပြထားရာ ယင်းတို့ကို လက်တွေ့သုံးစွဲခြင်းအားဖြင့် စိတ်ကူးဉာဏ်ကွန့်မြူးမှု စွမ်းအားများနှင့် ဦးဆောင်မှုအရည်အသွေးများ ထွန်းကားရှင်သန်လာမည်ဖြစ်ပါသည်။

ခေါင်းဆောင်တို့သည် ကိုယ့်မူကိုယ့်ဟန်ဖြင့် နေထိုင်တတ်သူများဖြစ်ကြောင်းလည်း ရှေ့တွင်ဆိုခဲ့ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်အရာကို ရည်မှန်းသူတို့အနေနှင့် ယင်းသို့ မိမိကိုယ်ပိုင်မူဟန်ကို ပျိုးထောင်တည်ဆောက်ဖို့လိုပါသည်။ သင် သက်သောင့်သက်သာ အရှိဆုံး၊ သင့်ခေါင်းထဲမှ အတွေးကောင်းများအထွက်ဆုံးအချိန်နှင့် နေရာများကို စဉ်းစားရွေးချယ်ရပါမည်။ သင်တန်ဖိုးထားသည့်အရာများ ယုံကြည်ချက်များကို တိတိကျကျ စဉ်းစားသိမှတ်ကာ သင့်အတွေးလမ်းကြောင်းကို ယင်းတို့နှင့် အံဝင်ခွင်ကျဖြစ်အောင် ချမှတ်ရမည်ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် သင်စိတ်ချမ်းသာပျော်ရွှင်သော စိတ်ဝင်စားမှုနယ်ပယ်များ ဖွံ့ဖြိုးလာစေရန်နှင့် ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များ ပိုမိုမြင့်မားကျယ်ဝန်းရန် တည်ဆောက်ရမည်လည်းဖြစ်ပါသည်။ သည်လိုဆောင်ရွက်လာသော ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်သည် တဖြည်းဖြည်း လူပရိသတ်အများကြားတွင် ခေါင်းတစ်လုံးမက သာလာမည်ဖြစ်ပြီး မိမိနောက်မှလိုက်ပါလိုသူများလည်း တစ်နေ့တခြား တိုးပွားလာမည်ဖြစ်ပါသည်။



အနာဂတ်ကမ္ဘာ၌ရှိ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ခေါင်းဆောင်များ

ဦးဆောင်မှုအကြောင်း၊ စီမံခန့်ခွဲရေးအကြောင်း ရေးသားကြသည့် စာအုပ် စာတမ်းများ၌ ယနေ့ခေတ်တွင် ခေါင်းဆောင်ကောင်းများ ရှားပါးလာနေကြောင်း ညည်းတွားပြောဆိုသံများ မကြာခဏကြားနေရသည်။ အံ့သြစရာကောင်းသည်က ခေါင်းဆောင်ရှားပါးသည်ဆိုသော အချက်သည် စီမံခန့်ခွဲရေးဟူသောဘာသာရပ်က သိပ္ပံပညာ(science) တစ်ရပ်အနေနှင့်ဖြစ်ထွန်းလာခြင်း၊ စီမံခန့်ခွဲရေးအတွက် အထူးသီးသန့်လေ့ကျင့်ထားသည့်(professional manager) ဆိုသော ကျွမ်းကျင်သူအမျိုးအစားသစ်တစ်ရပ် ပေါ်ပေါက်လာခြင်း၊ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုနည်းနာများကို ပိုမိုတိုးတက် အလေးထားလာခြင်းတို့နှင့် ဒွန်တွဲဖြစ်ပေါ်ခဲ့ခြင်းပင်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင်

ဝန်ထမ်းရေးရာ(personnel) ယခု– လူ့အရင်းအမြစ်(human resources)၊ ဈေးကွက်ဖြန့်ချိရေးဆိုင်ရာနှင့် အခြားလုပ်ငန်းကဏ္ဍအလိုက် ခွဲခြားထားသည့် အထူးအစိတ်အပိုင်းများက "အထွေထွေ" စီမံခန့်ခွဲရေး၏အခန်းကဏ္ဍကို မှေးမှိန်လျော့ပါးစေခဲ့သည်။ ကုမ္ပဏီကြီး သို့မဟုတ် ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးတစ်ခုလုံး၏ အကြီးအကဲများသည် အဆိုပါလုပ်ငန်းကဏ္ဍခွဲ ဦးစီးအုပ်ချုပ်သူများထဲမှပင် တက်လာရသည်ဖြစ်ရာ ၎င်းတို့အနေနှင့် ကဏ္ဍခွဲအစွဲများနှင့် ၎င်းလုပ်ငန်းကဏ္ဍကွက်ကွက်ကိုသာကြည့်သည့် ကျဉ်းမြောင်းသောအမြင် အတွေးများကို အလွယ်တကူ မစွန့်လွှတ်နိုင်ဘဲ ရှိတတ်ကြသည်။ ထို့ပြင် လုပ်ငန်းကဏ္ဍခွဲအတွင်း ကျင့်သားရခဲ့သည့် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု အလေ့အကျင့်များ၊ လက်ဝဲဦးနှောက်ခြမ်း တွေးခေါ်ပုံနည်းလမ်းများသည် အလုံးစုံခြုံငုံစီမံခန့်ခွဲမှုပြုရမည့် အထွေထွေမန်နေဂျာအလုပ်၊ ထိပ်ဆုံးအကြီးအကဲအလုပ်တို့အတွက် လိုအပ်သည့် အလိုလိုသိမှုအတွေး၊ ဖန်တီးတီထွင်မှုအတွေးများကို နှာလန်မထူနိုင်အောင် ချုးနှိမ်ခြင်းပြုခဲ့မည်ဖြစ်သည်။ ကဏ္ဍခွဲမန်နေဂျာအလုပ်တွင် ရရှိခဲ့သောအတွေ့အကြုံတို့သည် ထိပ်ဆုံးနေရာ၌ တွေ့ကြုံရမည့် အပြောင်းအလဲများ၊ မသေချာမရေရာမှုများကို ရင်ဆိုင်ကိုင်တွယ်ရန်အတွက် အသင့်ပြင်ဆင်ပေးလိုက်နိုင်ခြင်းမရှိသည့် သဘောပင်တည်း။

ကဏ္ဍခွဲ လွှမ်းမိုးမှု



လုပ်ငန်းလောက၌ ကဏ္ဍခွဲသမားများနှင့် ကဏ္ဍခွဲအမြင်များ လွှမ်းမိုးကြောင်းကို ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းပုံကို ကြည့်ခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း၊ ၎င်းအဆင့်များမှ ရာထူးတိုးမြင့်လာသော စီအီးအိုများကို ကြည့်ခြင်းဖြင့်လည်းကောင်း သိမြင်နိုင်၏။ အထက်တွင်ဆိုခဲ့သည့်အတိုင်း ကဏ္ဍခွဲအစွဲများသည် လက်ယာဦးနှောက်အတွေးများကို လျော့ပါးစေရာ ယင်းကြောင့် ဦးဆောင်မှု အရည်အသွေးများလည်း ကျဆင်းစေသည်။ အသစ်ပေါ်ပေါက်လာသည့် အထူးမန်နေဂျာ အမျိုးအစားပုဂ္ဂိုလ်များတွင် ကဏ္ဍခွဲအစွဲမရှိသဖြင့် ၎င်းတို့သည် လုပ်ငန်းကြီးတစ်ခုလုံးကို ခြုံငုံမျှတသောအမြင်ဖြင့် ကွပ်ကဲမှုပြုနိုင်မည်၊ ဦးဆောင်မှုနေရာကို ပြန်လည်အားဖြည့် မြှင့်တင်နိုင်မည်ဟု ယူဆခဲ့ကြသော်လည်း တကယ်လက်တွေ့၌မူ စီမံခန့်ခွဲရေးဟူသည်ကပင် ၎င်းတို့ကိုယ်ပိုင်နည်းနာများ လုပ်ကိုင်ပုံစနစ်များအားဖြင့် သီးခြားကဏ္ဍတစ်ရပ်သဖွယ် ဖြစ်လာခဲ့သည်။

သို့သော် အံ့ဩစရာကောင်းသည်က ယင်းသို့သော အခြေအနေများ၊ အတွေ့အကြုံများကြားမှ ထွက်ပေါ်လာရသူများဖြစ်ပါလျက် ယနေ့လုပ်ငန်းအကြီးအကဲ အများအပြားမှာပင် အလိုလိုသိမှုစသည့် လက်ယာဦးနှောက်ခြမ်းစွမ်းရည်များ အထင်အရှားရှိနေကြခြင်းဖြစ်သည်။ ၎င်းပုဂ္ဂိုလ်များအနေနှင့် အခြားသော လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များတွင် အောက်အဆင့် လုပ်ငန်းတာဝန်များ ထမ်းဆောင်ရင်း တစ်စတစ်စပြုန်းတီးဆုံးပါးကုန်ကြသည့် ကွန့်မြူးသောဉာဏ် (imagination) နှင့် ဆဋ္ဌမအာရုံကဲ့သို့သော ရှိရင်းစွဲဦးနှောက်စွမ်းရည်များကို မပျောက်မပျက်အောင် ထိန်းသိမ်းနိုင်ခဲ့ကြသည်ဟု ယူဆရပါသည်။ လုပ်ငန်းဘဝတစ်လျှောက် နှိပ်ကွပ်မှုမိုးမှ ကြုံသော်လည်း ၎င်းတို့၏လက်ယာဦးနှောက်ခြမ်းများ ကြုံလှီမသွားခဲ့သည့်သဘောပင်။ ၎င်းတို့အနေနှင့် လုပ်ငန်းပြင်ပစိတ်ဝင်စားမှုများ ရှိခြင်းကြောင့်သော်လည်းကောင်း၊ ဖန်တီးတီထွင်မှုပါ

သည့် ဝါသနာအလုပ်တစ်ခုကို စွဲစွဲမြဲမြဲလုပ်ခဲ့ခြင်းကြောင့်သော်လည်းကောင်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ လုပ်ငန်းယန္တရားကြောင့် သူတို့ခေါက်ရိုးလုံးဝကျိုးသွားခြင်းမျိုး မဖြစ်ခဲ့။ သူတို့သည် လုပ်ငန်းနှင့် မပြတ်ထိတွေ့မှုရှိသကဲ့သို့ အလုပ်နှင့်အားလပ်မှုကြား မျှတစွာလည်း နေထိုင်တတ်ခဲ့သဖြင့် လက်ဝဲခြမ်းလွှမ်းမိုးသော အဖွဲ့အစည်း၏ ဝါးမျိုမှုအန္တရာယ်မှ လွတ်မြောက်ခဲ့ကြခြင်းဖြစ်သည်ဟု ဆိုရပေမည်။ စီမံခန့်ခွဲရေးအဆင့်ဆင့်တို့၌ တီထွင်ဖန်တီးမှုစွမ်းရည်ဟူသည် ရှားပါးပစ္စည်းတစ်ခုဖြစ်ရာ အလုံးစုံခြုံငုံသောအမြင်ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ပိုင်းခြားမှုပြုတတ်ပြီး လူပုဂ္ဂိုလ်ရေးရာ ကျွမ်းကျင်မှုလည်းရှိသော မန်နေဂျာမျိုးသည် အထူးတလည်ကြိုးစားအားထုတ်မနေရဘဲ အများကြားတွင် ထင်ရှားပေါ်လွင်လာမည်ဖြစ်သည်။ မှေးမှိန်မွဲခြောက်သော ကုမ္ပဏီလောကထဲတွင် အလိုလိုသိမှုစွမ်းရည်ပြည့်ဝသူများ ခေါင်းဆောင်အဖြစ်တောက်ပြောင်ထင်ရှားလာခြင်းပေတည်း။

ခေါင်းဆောင်ကြီး ပုံစံမဟုတ်



လက်ယာဦးနှောက်ခြမ်း အတွေးရှိခြင်း၊ ယင်းအတွေးမျိုးဖြစ်ပေါ်စေသည့် နေထိုင်ပုံစနစ်ရှိခြင်းတို့သည် လုပ်ငန်းမန်နေဂျာတစ်ယောက်အား ခေါင်းဆောင်အဆင့်သို့ တိုးမြှင့်စေနိုင်သည်မှန်သော်လည်း ယင်းခေါင်းဆောင်ဟူသည် အများကို ဆွဲဆောင်လွှမ်းမိုးနိုင်သော ဥပမိရုပ်နှင့်ကြီးမားသောအရှိန်အဟုန်တို့ရှိသည့် ခေါင်းဆောင်ကြီးပုံစံ ပုဂ္ဂိုလ်မျိုးမဟုတ်ပေ။ ယင်းခေါင်းဆောင်ကြီးမျိုးသည် ယနေ့ခေတ်၌လည်း ရှိတန်သရွေ့ ရှိပါသေး၏။ နိုင်ငံရေးနယ်ပယ်တွင်အချို့ရှိ၍ စီးပွားရေးနယ်ပယ်၌ လက်တစ်ဆုပ်စာမျှရှိ၏။ သို့သော် လုပ်ငန်းလောကတစ်ခုလုံးကိုခြုံ၍ကြည့်လျှင် ၎င်းပုဂ္ဂိုလ်များ၏ အခန်းကဏ္ဍသည် မပြောပလောက်ပေ။ ပေါင်ငွေသန်းပေါင်းထောင်ချီ၍ လုပ်ကိုင်နေသည့်လုပ်ငန်းကြီးများ၌ အကြီးအကဲလုပ်နေကြသည့် ပုဂ္ဂိုလ်ကြီးများမှာနောက်လိုက်နောက်ပါလည်း များစွာရှိကြ၏။ သူတို့၏နာမည်များကိုလည်း နိုင်ငံအနှံ့သိကြ၏။ သို့သော် ၎င်းတို့အထဲမှ အတော်များများသည်ပင် အနေအထိုင် အလွန်သိုသိပ်သည့် အတွင်းစွဲပုဂ္ဂိုလ်များဖြစ်ကြသည်။ ကျွန်တော် ဆုံဖြစ်သမျှ လုပ်ငန်းအကြီးအကဲများထဲတွင် ဟိတ်ဟန်များသောပုဂ္ဂိုလ်ဟူ၍ များများစားစား မတွေ့ခဲ့ရပါ။ ထို့ကြောင့် ယနေ့ခေတ်လုပ်ငန်းခေါင်းဆောင်ဟူသည် ခေါင်းဆောင်ကြီးပုံစံ ပုဂ္ဂိုလ်မျိုးမဟုတ်ဟု ဆိုလိုက်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

သို့ဖြစ်လျှင် ယနေ့ခေတ်ခေါင်းဆောင်ဟူသည် ခံစားမှုမရှိ၊ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာဉာဏ်ရှိသည့် ဦးနှောက်တစ်ခုဖြင့် ကြိုးကြိုးကုတ်ကုတ် အလုပ်လုပ်ရင်း ရာထူးတက်လာသော မန်နေဂျာအကြီးစား (super- manager) မျိုးဖြစ်သည်ဟူ၍ကော ဆိုပါမည်လား။ ကျွန်တော်တွေ့ခဲ့ရသည့်အထောက်အထားများအရမူ သည်လိုလည်းမဆိုနိုင်ပါ။ စီမံခန့်ခွဲရေး သိပ္ပံပညာကျမ်းများတွင်တော့ ၎င်းပုဂ္ဂိုလ်မျိုးကို စံပြမန်နေဂျာအဖြစ် ကင်ပွန်းတပ်ထားကြပါသည်။ သို့သော် တကယ်လက်တွေ့၌ ၎င်းပုဂ္ဂိုလ်များသည် ကုမ္ပဏီတစ်ခု ကြာရှည်အောင်မြင်အောင် ဦးဆောင်နိုင်လေ့မရှိကြပါ။ ကုမ္ပဏီ၌ အသုံးစရိတ်တွေ ဖြတ်တောက်ခြင်းများ ကြီးကြီးမားမား လုပ်ကိုင်ရမည့်ကာလမျိုး၊ ငွေကြေးခန့်ခွဲသုံးစွဲမှုပုံသဏ္ဌာန်ကို ပြန်လည်ပြုပြင်မည့်အခါမျိုးတို့တွင် စာရင်းကိုင်

များ၊ ဘဏ္ဍာရေးကျွမ်းကျင်သူများကို အာဏာစုပုံပေးကာ အကြီးအကဲအဖြစ် လွှဲအပ်ခြင်းများ ရှိတတ်ပါသည်။ ၎င်းပုဂ္ဂိုလ်များအနေနှင့် ထိုကာလအခိုက်အတန့်များတွင် အောင်အောင်မြင်မြင် ဆောင်ရွက်နိုင်ကြသည်များလည်း ရှိပါသည်။ သို့သော် တကယ့်ခေါင်းဆောင်အစစ်များကဲ့သို့ အနာဂတ်ရည်မှန်းချက် မြင်ကွင်းများလည်းမရှိ၊ လုပ်ငန်းဈေးကွက်ကိုလည်း ကောင်းစွာမသိ နားမလည်ကြသည်ဖြစ်ရာ ရေရှည်၌ အလုပ်မဖြစ်ကြပေ။

သို့သော် အနာဂတ်မြင်ကွင်းတွင် အားသန်သည်ဆိုသော ခေါင်းဆောင်များအနေနှင့်မူ စီးပွားရေးလောက၏ လက်တွေ့ဘဝဖြစ်သော လုပ်ငန်းကျဆင်းသည့်ကာလ (recession)များ၊ ရေတိုရည်မှန်းချက်ဖြင့် လုပ်ဆောင်ရမည့်အရာများကိုလည်း မျက်ခြည်ပြတ်လေ့မရှိကြပေ။ ထိပ်တန်းခေါင်းဆောင်ဟူသည် လက်တွေ့ဘဝထဲတွင်နေ၍ လက်တွေ့အကျိုးရလဒ်များအားဖြင့် တိုင်းတာမှု ခံယူနိုင်သူများသာ ဖြစ်ပါသည်။

လူအတိုင်းအတာ



ယနေ့ခေတ် ဦးဆောင်မှုလောက၌ လူသည် အဓိကအကျဆုံးကဏ္ဍနယ်ပယ် သို့မဟုတ် အတိုင်းအတာ(dimension) တစ်ခုဖြစ်ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ အကြီးအကဲလောက၌ အော်တိုကရက်တစ်ပုံစံပုဂ္ဂိုလ်များသည် ယခင်ဆယ်နှစ်ကထက်ပင် များစွာပို၍လျော့နည်းသွားပြီ ဖြစ်ပါသည်။ စားသုံးသူကို အထူးဂရုပြုခြင်း၊ အောက်လူအဆင့်ဆင့်သို့ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာများ လွှဲအပ်ခြင်းတို့ လွှမ်းမိုးတွင်ကျယ်လာသည်နှင့်အမျှ အော်တိုကရက်တစ်ခေါင်းဆောင်များ တဖြည်းဖြည်း မှေးမှိန်ကွယ်ပျောက်သွားမည့်သဘော ရှိပါသည်။ ယခင်က ခေါင်းဆောင်အကြီးအကဲများသာ သိရနိုင်သည့် ထိပ်တန်းစီးပွားရေးအချက်အလက်များသည် ဆက်သွယ်ရေးယန္တရားများ အဆမတန်တိုးတက်လာခြင်းကြောင့် လူတကာ ကောက်ကာငင်ကာ သိရှိနိုင်သည့် အရာများ ဖြစ်လာကြပါပြီ။ သို့သော် ဤသဘောများရှိနေသည့်တိုင်အောင်ပင် အာဏာလွှဲပြောင်းမှုသည် (ပြီးခဲ့သည့်အခန်းတွင် တင်ပြခဲ့သလိုပင်) အပြောများသလောက် တကယ်လက်တွေ့ မဖြစ်မြောက်သေးကြောင်း တွေ့ရှိနေရသည်။ မန်နေဂျာများ(အထူးသဖြင့် အလယ်အလတ်တန်းများ)ထံမှ အာဏာကို အတင်းညှစ်ထုတ်ယူရမည့်သဘောရှိနေသည်။ သည်ကိစ္စမှာ တကယ်လက်တွေ့၌ အလျင်အမြန်လုပ်ဆောင်နိုင်ခြင်းမရှိသကဲ့သို့ အောင်မြင်မှုလည်း နည်းပါးနေဆဲဖြစ်သည်။

ကုမ္ပဏီကြီးများအတွင်း၌ အချို့သောနေရာအစိတ်အပိုင်းများတွင် အာဏာလွှဲပြောင်းမှုများ တကယ်ဖြစ်ပေါ်ကာ မိမိအစုအဖွဲ့ဘာသာ လွတ်လပ်စွာလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရမှု၊ ယင်းအတွက် စိတ်ဓာတ်တက်ကြွမှုတို့ကို အကြောင်းပြု၍ လုပ်ငန်းပိုင်းတိုးတက်မှုများ ရှိနေကြသည်ကိုကား တွေ့ရတတ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းအခြေအနေအရ ပေါ်ပေါက်လာရသည့် ဈေးကွက်ကြား ဆောင်ရွက်မှုများဖြစ်၍ ကုမ္ပဏီတစ်ခုလုံး ခြုံငုံသော အာဏာဖြန့်ဝေမှုစစ်စစ်မျိုးကား မဟုတ်ကြသေးပါ။ ထိပ်ဆုံးနှင့် အောက်ဆုံးကြား ဆက်သွယ်ရာ၌ အလယ်ပိုင်းတွင် ပြဿနာ

များ အနေဖြင့်အယူကိုများ ရှိနေဆဲဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်တော်တွေ့ရှိရသည့် ခေါင်းဆောင်များထဲတွင်လည်း မိမိတို့အာဏာဖြန့်ဝေမှု မည်မျှအောင်မြင်လျက်ရှိကြောင်း ထုတ်ဖော်ပြောဆိုသူ နည်းပါးလှပါသည်။ သို့သော် အာဏာဖြန့်ဝေမှုဟူသည် လုပ်ငန်းလောကအတွက် အနာဂတ်လမ်းကြောင်း ဖြစ်ကြောင်းကား အများစုပင် ကောင်းစွာအသိအမှတ်ပြုကြပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းတို့၏ ဦးစားပေး အစီအစဉ်များတွင် **"လူ့အတိုင်းအတာ"** (people dimension)ဟူသည်ကို ထိပ်ဆုံးက တင်လာကြပါပြီ။ လူ့အတိုင်းအတာဟူသည်ကား လုပ်သားတစ်ဦးစီ၌ပါလာသည့် ကျွမ်းကျင်မှု အရည်အသွေးများနှင့် ဦးနှောက်စွမ်းရည်အားလုံးကို ခြုံငုံ၍ပြောဆိုလိုက်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် အနာဂတ်ခေါင်းဆောင်များအနေနှင့် လူကိုရွေးချယ်တတ်ရန်နှင့် ၎င်းတို့အား အပြည့်ဝဆုံး အသုံးချတတ်ရန် လိုအပ်လျက်ရှိသည်ဟု ဆိုရပါမည်။

အာဏာရွှေ့ပြောင်းမှု

မည်သို့ဖြစ်စေ လုပ်ငန်းလောက၌ အာဏာသည် ရွှေ့ပြောင်းလျက်ရှိသည်ကား အမှန်ပင်ဖြစ်၏။ ရွှေ့ပြောင်းသည့်အထဲတွင် ဥက္ကဋ္ဌများ၊ အမှုဆောင်အရာရှိကြီးများ၏ အာဏာများလည်း ပါဝင်သည်။ စီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်းတွင် အများသဘော (consensus type) ပုံစံ ဆောင်ရွက်မှုများ ပို၍တွင်ကျယ်ပြန့်ပွားလာရာ အာဏာ၏သဘာဝသည်လည်း ပြောင်းလဲလျက်ရှိသည်ဟု ဆိုရပေမည်။ အာဏာ၏အသွင်အပြင်သည် ရာထူးနေရာထက် ကိုင်တွယ်သူ၏သဘော၌ ပို၍မူတည်လာသည်။ ထို့ပြင် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာရော တာဝန်ရှိမှုပါ အထက်မှအောက်သို့ လွှဲပြောင်းလာသည်ဖြစ်ရာ အာဏာသုံးစွဲမှုပုံသဏ္ဌာန်သည်လည်း ပို၍ပင်ပြောင်းလဲလာသည်။ စီမံခန့်ခွဲရေးတွင် ပိရမစ်ပုံစံ ဒေါင်လိုက်စနစ်အစား အလျားလိုက်စနစ်ဘက်သို့ ပြောင်းလဲလာသည်နှင့်အမျှ စားသုံးသူနှင့် တိုက်ရိုက်ဆက်ဆံသည့် တစ်ဦးချင်းဝန်ထမ်းများဘက်သို့ အာဏာဖြန့်ကြက်မှု ပိုမိုလာခဲ့သည်။ ရာထူးအဆင့်ဆိုသည်များက များစွာအရေးမပါတော့။ ထို့ပြင် ရာထူးအဆင့်တွေလည်း ယခင်ထက် လျော့နည်းလာပြီဖြစ်သည်။

အာဏာခွဲဝေဖြန့်ချိမှု၌ ထူးခြားသော သဘာဝတစ်ခုရှိသည်။ ယင်းကား အာဏာများ ဖြန့်ဝေပေးလိုက်ခြင်းကြောင့် ခေါင်းဆောင်အဖို့ ပို၍များများပြန်ရလာခြင်းဖြစ်၏။ သူသည် သူ၏အနာဂတ်မြင်ကွင်းကို ဖြန့်ချိပေးလိုက်ခြင်းဖြင့် အခြားသူများအား ထိုမြင်ကွင်းထဲရှိ သူ၏ရည်မှန်းချက်အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်ကြရန် နိုးဆွပေးနိုင်ခဲ့၏။ သူသည် အခြားသူများအား လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရာ၌ ကိုယ်စွမ်းကိုယ်စပြခွင့်၊ တီထွင်ကြံဆလုပ်ကိုင်ခွင့်များ ပေးလိုက်ခြင်းအားဖြင့် မိမိရည်မှန်းချက် အကောင်အထည်ဖော်ရေးတွင် ၎င်းတို့၏အင်အားများ အားလုံးကို သုံးစွဲနိုင်ခဲ့၏။ လင်းဆင်မွန်း(စ)၏ကုမ္ပဏီမှ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ယောက်ပြောသည် လုပ်သားတွေအားလုံးသာ အမ်ဒီလိုဖြစ်ခဲ့ရင် ဆိုသောစကားကဲ့သို့ပင် အာဏာလွှဲအပ်ခြင်းခံရသော လုပ်သားများသည် အမ်ဒီများကဲ့သို့ ကြံရည်ဖန်ရည်တက်လာကြသည်။ အာဏာလွှဲပေးခြင်းအားဖြင့် ခေါင်းဆောင်သည် သာမန်လုပ်သားများအား မိမိကိုယ်ပွားများဖြစ်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်လိုက်ခြင်းဖြစ်ပေသည်။

ထို့ကြောင့် လုပ်ငန်းလောက၌ ခေါင်းဆောင်တို့၏ အာဏာသည် အောက်တိုကရေစီပုံစံ၊ ရာထူးနေရာအရ ရရှိသည့်ပုံစံမှနေ၍ သိမှုကြောင့်ရသည့်ပုံစံ၊ အခြားသူတို့ထံမှ ဖြတ်သန်းရရှိသည့် ပုံစံတို့ဘက်သို့ ပြောင်းလဲလျက်ရှိသည်ဟု ဆိုရပါမည်။ အနာဂတ်ခေါင်းဆောင်များသည် အစုအဖွဲ့နှင့် အလုပ်လုပ်သူ(team player)များ၊ လူပုဂ္ဂိုလ်ရေးရာ၌ ကျွမ်းကျင်သူများ ဖြစ်ရပါမည်။ ထို့ပြင် သူတို့၏ဘဝများကို လုပ်ငန်းခွင်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပဟု ခွဲခြားကန့်သတ်မှု ပြုနိုင်မည်မဟုတ်ပါ။ အာဏာသည် အလုံးစုံသောလူ(total person) အဖြစ်၌သာ တည်ရှိပါမည်။ လုပ်ငန်းခေါင်းဆောင်ဟူသည် ရာထူးနေရာတစ်ခုထက် လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးအနေဖြင့် ရှိရမည့်သဘော ဖြစ်လာသည်။ ဤအတွက် လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ရာ၌သာမက စဉ်းစားတွေးတောခြင်း၊ ယုံကြည်ခြင်း၊ ဘဝနေထိုင်ခြင်းတို့၌ပါ အထက်ပိုင်းတွင် ဖော်ပြခဲ့သည့်ပုံစံတစ်ရပ်အတိုင်း ကျင့်သုံးသွားရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။

ခေါင်းဆောင်ဟူသည်

ကျွန်တော့် သုတေသနပြုချက်၏ လိုရင်းအချုပ်ကို ဆိုပါမည်။

ခေါင်းဆောင်များထဲတွင် လက်ဝဲဦးနှောက်ခြမ်းသမား များများစားစား မတွေ့ရဟု ကျွန်တော်ဆိုခဲ့သည်။ သို့သော် လက်ယာဦးနှောက်ခြမ်းအစွဲကြီးမားသည့် ပုဂ္ဂိုလ်များလည်း ထိပ်ဆုံးတွင် များများမတွေ့ရပါ။ အချို့ပုဂ္ဂိုလ်များ၌ အလိုလိုသိမှုနှင့် ကွန့်မြူးသောဉာဏ်တို့ ရင့်သန်လှသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ သို့သော် ၎င်းတို့၌ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုစွမ်းရည်များလည်း ထက်မြက်လျက်ရှိပြီး အလိုလိုသိစိတ်မှလာသည့် စိတ်ကူးအကြံအစည်များကို စနစ်တကျ စိစစ်သုံးသပ်နေတတ်ကြပါသည်။ တစ်နည်းဆိုရသော် ထိပ်ပိုင်းခေါင်းဆောင်များသည် အနိမ့်ပိုင်း မန်နေဂျာများကဲ့သို့ လက်ဝဲခြမ်းချည်း တစ်ဖက်သတ်သန်မနေဘဲ၊ ဦးနှောက်နှစ်ခြမ်းလုံး၏စွမ်းရည်များ ဖွံ့ဖြိုးနေသည့်သဘောပင်ဖြစ်ပါသည်။

သုတေသနပြုရင်း သည်အချက်က တဖြည်းဖြည်းထင်ရှားလာခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ထိုစဉ်က ကော့စဝပ်အင်ဂျင်နီယာရင်းတွင် အမ်ဒီလုပ်နေခဲ့သူ ဒေါက်တာပီတာနီဗစ်နှင့် စောစောပိုင်း အင်တာဗျူးများတွင် တွေ့ဆုံစဉ်က သေသေချာချာ မမေးမြန်းရသေးမီပင် သူက သူ၏ပင်ကိုယ်တွေးခေါ်မှုပုံစံအကြောင်းကို ကြိုတင်ရှင်းလင်းပြောဆိုခဲ့သည်။ သူသည် ရူပဗေဒပညာရှင်တစ်ဦးဖြစ်အောင် လေ့ကျင့်သင်ကြားလာခဲ့သူဖြစ်၍ လက်ဝဲဦးနှောက်ခြမ်းသမားအစုတွင်သာ ပါဝင်ကြောင်း အခိုင်အမာဆိုခဲ့သည်။ သို့သော် နောက်ပိုင်း ဆက်လက်ဆွေးနွေးလာသည့်အခါ၌မူ သူ၌ စိတ်ကူးဉာဏ်ကွန့်မြူးမှုနှင့် အလိုလိုသိမှုစွမ်းရည်များလည်း ရှိနေကြောင်း ပေါ်လွင်လာခဲ့သည်။ ဖို့ဒ်ကုမ္ပဏီတွင် နှစ်ပေါင်းများစွာလုပ်ခဲ့သည့် ရာဇဝင်နှင့် ကော့စဝပ်တွင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့်အပိုင်းများကို ပြန်လှန်စစ်ကြောကြည့်သည့်အခါ သူ့ကြောင့်ဖြစ်မြောက်ခဲ့သည့် တီထွင်မှုလုပ်ရပ်တွေ တသီကြီးရှိနေကြောင်း သွားတွေ့ရသည်။ ဤသည်မှာ လူတစ်ဦးတည်း၏ ဦးခေါင်းတွင်း၌ လက်ဝဲ လက်ယာဦးနှောက်နှစ်ခြမ်းလုံး ပြိုင်တူ (bicameral) စွမ်းဆောင်နေပုံအကြောင်း ကိုယ်တွေ့ကြုံရခြင်းဖြစ်ပါသည်။ နောက်ပိုင်း၌မူ သည်သဘောမျိုးကို မကြိမ်ကြိမ် ထပ်မံကြုံတွေ့ခဲ့ရပါသည်။